

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: TV AL § 10

Leitsätze:

Auch bei der Auslegung des TV AL und der Nachprüfung der Tätigkeitsmerkmale dieses Tarifvertrags sind, soweit es sich bei den Tarifvorschriften um allgemeine, unbestimmte Rechtsbegriffe handelt, die der Revisionsinstanz gezogenen Grenzen zu beachten. Wenn der Tatsachenrichter auf Grund der von ihm durchgeführten Beweisaufnahme zu der Auffassung gekommen ist, daß die tatsächlichen Voraussetzungen für das Vorliegen eines solchen unbestimmten Rechtsbegriffs gegeben sind, so ist das in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar; denn insoweit muß dem Tatsachenrichter ein gewisser Ermessensspielraum eingeräumt werden, der eindeutig überschritten sein muß, wenn das Revisionsgericht sein Ermessen an die Stelle des Ermessens des Tatsachenrichters soll setzen dürfen. Es gilt hier dasselbe wie beim Vorliegen eines wichtigen Grundes, hinsichtlich dessen die Nachprüfung der Entscheidung des Tatsachenrichters durch das Revisionsgericht ebenfalls nur beschränkt zulässig ist.

Aktenzeichen: 1 AZR 386/56

Urteil des BAG vom 30. April 1959 LAG Baden-Württemberg (Mannheim)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1_AZR 386/56

43

VI Sa 22/56 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 30. April 1959

gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. April 1959 durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. h.c. Dr. h.c. Nipperdey, die Bundesrichter Professor Dr. Dr. Boldt und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Bührig und Dr. Dr. Matthias für Recht erkannt:

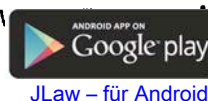
Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Außenkammern Mannheim, vom 13. Juli 1956 - VI Sa 22/56 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 22. März 1956 - 2 Ca 185/56 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt auch die Kosten der Revision.



Von R e c h t s
JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

Tatbestand:

Der Kläger ist Herrenmaßschneider und verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Im Oktober 1929 hat er die Gesellenprüfung bestanden.

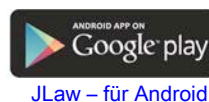
Im April 1955 suchten die amerikanischen Streitkräfte für einen Fallschirminstandsetzungsbetrieb gelernte Schneider mit abgeschlossener Berufsausbildung. Unter anderen meldete sich der Kläger, der am 30. April 1955 eingestellt wurde, nachdem er seinen Gehilfenbrief vorgelegt und eine Probearbeit angefertigt hatte. In dem Reparaturbetrieb wurden Fallschirme aller Art für Personen und Lasten gestopft und geflickt, es wurden neue Bahnen eingesetzt sowie Gurte und Nieten angebracht. Der Kläger erhielt den Lohn eines qualifizierten angelernten Arbeitnehmers nach der Lohngruppe 4 der Anlage A zum Tarifvertrag für die bei Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer vom 28. Januar 1955 (TV AL).

Unter Hinweis darauf, daß er Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung sei, hat der Kläger mit der Klage für die Zeit vom 30. April 1955 bis zu seinem Ausscheiden am 24. Januar 1956 eine Vergütung nach der Lohngruppe 5 (Facharbeiter) in unstreitiger Höhe von 134,32 DM geltend gemacht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und sich darauf berufen, der Kläger leiste nur die Arbeit eines angelernten Fallschirmnäher. Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und die Berufung zugelassen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils und unter Zulassung der Revision die Klage abgewiesen. Mit der Revision, um deren Zurückweisung die Beklagte bittet, verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Lohngruppe 4, die die Beklagte dem Kläger zubilligen



will, bezieht sich auf Arbeitnehmer mit kurzer Berufsausbildung, die unter allgemeiner Beaufsichtigung einfache Arbeiten eines Handwerks, das eine umfassende Ausbildung erfordert, oder schwierige Arbeiten eines solchen Handwerks unter direkter Beaufsichtigung ausführen. Dagegen nennt die Lohngruppe 5, die der Kläger im Prozeß für sich in Anspruch nimmt, Arbeitnehmer mit abgeschlossener Fachausbildung, die in ihrem Beruf unter allgemeiner Beaufsichtigung beschäftigt werden, ferner Arbeitnehmer mit gleichwertigen, durch langjährige Erfahrung erworbenen Kenntnissen.

Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Kläger, auf dessen Arbeitsverhältnis der TV AL als Tarifvertrag anzuwenden ist, als Facharbeiter in seinem Beruf beschäftigt worden ist. Wenn die Revisionsbeantwortung dagegen vorbringt, daß von einer Beschäftigung des Klägers in seinem Beruf nur dann gesprochen werden könne, wenn er Herrenmaßschneiderarbeiten ausführe, so ist das nicht zutreffend. Die Begriffsbestimmung des Berufs im Sinne des TV AL kann nicht so eng ausgelegt werden, wie das die Beklagte will. Das ergibt sich aus der allgemeineren Fassung der Gewerbegruppen im Anhang A Ziff. II (Lohntabelle A) zum TV AL, in denen unter A 2 die Berufsbezeichnung "Schneider" steht. Die Beklagte selbst hat ja auch nach den unangefochtenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei der Anforderung der Arbeitskräfte Wert darauf gelegt, daß es sich um Schneider mit abgeschlossener Fachausbildung handelte, und sie hat sogar verlangt, daß das Vorliegen dieser Voraussetzungen vor der Einstellung nachgewiesen wurde, was unstreitig auch von seiten des Klägers geschehen ist.

Der Berufsrichter ist jedoch auf Grund der Beweisaufnahme zu der Feststellung gekommen, daß der Kläger nicht nur unter allgemeiner, sondern unter direkter Beaufsichtigung gearbeitet habe, so daß die Voraussetzungen der Lohngruppe 5 nicht erfüllt seien. Der Kläger sei deshalb mit Recht in die nächst niedrigere Lohngruppe 4 eingestuft worden. Mit Recht wird diese Auffassung von der Revision bekämpft.

Der Kläger kann schon deshalb nicht in die Gruppe 4 eingereiht werden, weil er, wie ausgeführt, als Facharbei-



ter mit voller Berufsausbildung in seinem Beruf tätig ist. Er fällt also nicht in die Gruppe der qualifizierten angelernten Arbeitnehmer, von denen allein in Gruppe 4 die Rede ist.

Zwar kann dem Kläger insoweit nicht gefolgt werden, als er das Vorliegen einer direkten Beaufsichtigung in Abrede stellt und vorträgt, daß es sich in seinem Fall lediglich um eine allgemeine Beaufsichtigung handele. Insoweit ist der Senat an die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden, da diese nicht mit prozessualen Revisionsrügen angegriffen werden. Auch ist darin, daß das Landesarbeitsgericht aus den getroffenen Feststellungen auf das Vorliegen einer direkten Beaufsichtigung schließt, ein Rechtsfehler nicht zu erkennen. Die Grenzen zwischen einer direkten und einer allgemeinen Beaufsichtigung sind fließend und nicht immer ohne weiteres klar zu erkennen. Es handelt sich bei diesen Begriffen um unbestimmte Rechtsbegriffe. Wenn der Tatsachenrichter auf Grund der von ihm durchgeführten Beweisaufnahme zu der Auffassung gekommen ist, daß die tatsächlichen Voraussetzungen für das Vorliegen eines solchen unbestimmten Rechtsbegriffs gegeben sind, so ist das in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar; denn insoweit muß dem Tatsachenrichter ein gewisser Ermessensspielraum eingeräumt werden, der eindeutig überschritten sein muß, wenn das Revisionsgericht sein Ermessen an die Stelle des Ermessens des Tatsachenrichters soll setzen dürfen. Es gilt hier dasselbe wie beim Vorliegen eines wichtigen Grundes, hinsichtlich dessen die Nachprüfung der Entscheidung des Tatsachenrichters durch das Revisionsgericht ebenfalls nur beschränkt zulässig ist. Entgegen der Ansicht der Revision ist somit nicht festzustellen, daß das Landesarbeitsgericht durch Rechtsirrtum zu der Annahme einer direkten Beaufsichtigung gekommen ist.

Zu Unrecht hat es jedoch das Landesarbeitsgericht unterlassen zu untersuchen, welche Bedeutung dem Begriff der allgemeinen Beaufsichtigung in der Lohngruppe 5 zukommt.

Der Lohntarif A für invalidenversicherungspflichtige Arbeitnehmer in allgemeinen Betriebseinheiten gliedert die



Arbeitnehmer in drei große Berufsgruppen auf. Es sind das die Ungelernten, die Angelernten und die Facharbeiter. Der Lohn tariff A begnügt sich aber nicht mit dieser Aufgliederung, sondern er wertet für die Einreihung der Arbeitnehmer und damit für die Höhe des Arbeitsentgelts außerdem auch die Qualifizierung des einzelnen Arbeitnehmers.

So umfaßt die Lohngruppe 3 die angelernten Arbeitnehmer schlechthin, dagegen die Lohngruppe 4 die qualifizierten angelernten Arbeitnehmer; die Lohngruppe 5 nennt die Facharbeiter schlechthin, die Lohngruppe 6 dagegen die qualifizierten Facharbeiter, und die Lohngruppe 7 spricht von den bestqualifizierten Facharbeitern. Im Zusammenhang mit dieser letztgenannten Unterscheidung muß die Vorschrift über die allgemeine Beaufsichtigung in der Lohngruppe 5 gesehen werden.

Dem Landesarbeitsgericht wäre zuzustimmen, wenn die Notwendigkeit einer direkten Beaufsichtigung beim Kläger darauf zurückzuführen wäre, daß er etwa nicht die bei einem Facharbeiter normalerweise vorauszusetzende Qualifizierung hätte. Wäre es infolge einer darauf zurückzuführenden Minderleistung des Klägers erforderlich, ihn direkter Beaufsichtigung zu unterstellen, obwohl das im allgemeinen bei Facharbeitern nicht notwendig und nicht üblich ist, so würde der Kläger allerdings die Voraussetzungen der Lohngruppe 5 nicht erfüllen und deshalb den für die Lohngruppe 5 ausgeworfenen Lohn nicht beanspruchen können. So ist es hier aber nicht. Aus dem unstreitigen Sachverhalt ergibt sich vielmehr, daß der Kläger nur deshalb direkter Beaufsichtigung unterstellt worden ist, weil das die besondere Eigenart seines Arbeitsauftrags mit sich brachte: Es handelte sich dabei um Arbeiten, von deren korrekter Ausführung unter Umständen Menschenleben abhängen, wenn nämlich die Reparatur eines Fallschirms etwa so mangelhaft ausgeführt war, daß er im Gebrauchsfalle versagte.

In Fällen dieser Art, in denen sich die Notwendigkeit direkter Beaufsichtigung nicht aus der Person und der Qualifizierung des Arbeitnehmers ergibt, sondern aus der besonderen Art des Arbeitsauftrages, kann nach dem im Lohn tariff A



zum Ausdruck gekommenen Bewertungssystem das Vorhandensein einer direkten Beaufsichtigung bei Facharbeitern nicht dazu führen, daß sie nicht nach der Facharbeiterlohngruppe zu vergüten sind, sondern nach einer Lohngruppe, die nur für angelernte Arbeitnehmer bestimmt ist. Vielmehr muß in solchen Fällen ein Facharbeiter auch als solcher entlohnt werden, selbst wenn es an der Voraussetzung einer nur allgemeinen Beaufsichtigung fehlt. Zu Unrecht hat somit das Landesarbeitsgericht das Vorliegen einer direkten Beaufsichtigung zum Anlaß genommen, dem Kläger die Facharbeiterlohngruppe abzusprechen. Sein Urteil war deshalb aufzuheben und das Urteil erster Instanz, das dem Klagebegehren entsprochen hatte, wiederherzustellen.

gez. Nipperdey

Dr. Boldt

Wichmann

E. Bührig

Dr. Matthias



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)