

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: Truppenvertrag Art. 44; TV AL Anhang C

Leitsatz:.

Zur Auslegung der Tätigkeitsmerkmale des
TV AL.

Aktenzeichen: 1 AZR 71/61

Urteil des BAG vom 23. Februar 1962 LAG Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
23. Februar 1962
z. Henkelmann,
gestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 1962 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Löwisch und Neumann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westf. vom 6. Dezember 1960
- 2 Sa 292/60 - aufgehoben.

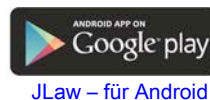
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, 1912 geboren, war zunächst als kaufmännischer Gehilfe und als selbständiger Kaufmann tätig, nachdem er die kaufmännische Lehrabschlußprüfung abgelegt hatte. 1942 bis 1948 war er im Kriegsdienst bzw. in Kriegsgefangenschaft. Sodann trat er in die Dienste der britischen Streitkräfte in M . Er wurde als "Clerk" beschäftigt und war zunächst in die Gruppe C 3, seit dem 1. Januar 1957 in die Gruppe C 2 des TV AL eingestuft. Im April 1957 wurde das Ersatzteillager der britischen Einheit von B nach M verlegt. Seitdem war der Kläger mit verschiedenen mit dem Eingang von Ersatzteilen zusammenhängenden Aufgaben betraut. Im Oktober 1959 wurde dieses Lager aufgelöst. Der Kläger wurde sodann zunächst in der Abteilung für Papier- und Drucksachen weiterbeschäftigt und am 31. Dezember 1959 entlassen.

Das Ersatzteillager verfügte über ein sogenanntes großes Kontor, in dem unter Leitung einer deutschen Angestellten 10 - 12 deutsche Arbeitnehmer mit der Lagerbuchführung beschäftigt waren. Der Kläger arbeitete in dem sogenannten Lagerbüro, das von einer Lagerhalle abgetrennt war. Sein Vorgesetzter war ein britischer Feldwebel, dessen Stelle häufig neu besetzt wurde. Hilfskräfte hatte der Kläger nur ausnahmsweise bei Arbeitsandrang zur Verfügung. Die Zahl der eingelagerten Teile schwankte zwischen 5.000 und 9.000 Einzelteilen, die hauptsächlich in der Halle gelagert waren, die zu diesem Zweck mit Regalen und Fächern ausgestattet war. Die einzelnen Reihen, Gänge und Schränke wurden mit Buchstaben und Zahlen bezeichnet. Größere Ersatzteile wurden in anderen Blöcken des Kasernenkomplexes untergebracht und dort auf dem Fußboden abgestellt, der mit Quadraten bezeichnet war. In dem Lagerbüro des Klägers war eine sogenannte Ständerkartei aufgestellt, auf deren etwa 50 Blechtafeln nach Nummern geordnet die im Lager befindlichen Ersatzteile aufgeführt und die dazu gehörenden Standorte (Lagerplätze) angegeben waren. Die einzelnen Tafeln enthielten bis zu 160 Positionen.

- 3



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



Sobald Ersatzteile im Lager eintrafen, untersuchte der Eingangsprüfer, ebenfalls ein deutscher Angestellter, die Ersatzteile anhand der beigelegten, in englischer Sprache ausgestellten Lieferscheine auf Vollzähligkeit und Beschaffenheit. Diesem stellte der Kläger seine technischen Kenntnisse öfter, jedoch nicht überwiegend, zur Verfügung. Der Eingangsprüfer übergab dem Kläger die Lieferscheine, der sie mit einer Platznummer versah, unter der die Gegenstände einzulagern waren. Den Standort entnahm er jeweils seiner Ständerkartei. Bei Differenzen hatte er unter Benutzung der Hinweise des Eingangsprüfers eine Unstimmigkeitsmeldung auf vordrucktem Formular zu fertigen, die der Feldwebel unterschrieb. Ferner war es Aufgabe des Klägers, auf den Lieferscheinen eine Eingangskontrollnummer anzubringen. Als dann wurden die Ersatzteile in das Lager geschafft. Die Lieferpapiere gingen an den Kläger zurück; er mußte die einzelnen Stücke auf einer sogenannten Sammeliste aufführen, wobei Sammellieferungen aufzugliedern waren. Kopien der Lieferscheine und die Sammelisten (Formulare) gingen in das große Kontor, in dem die Lagerkartei die Zugänge vermerkte. Falls noch nicht vorhandene Teile eintrafen, mußte der Kläger die Ständerkartei vervollständigen. Das tat er dadurch, daß er einen Holzstreifen beschrieb und auf der Blechtafel anbrachte. Gelangten Teile ohne Beleg in das Lager, so bereitete der Kläger auf Grund der Angaben des Eingangsprüfers Ersatzbelege vor. Mit der Prüfung des Materials und mit Bestandsaufnahmen war der Kläger nicht betraut. Nach seiner Behauptung mußte er jedoch häufig falsche Platzbezeichnungen der Lagerkartei berichtigen.

Der Kläger hält seine Einstufung in die Gruppe C 2 für tarifwidrig und ist der Auffassung, daß er nach der Gruppe C 3 entlohnt werden müsse. Das sei ihm auch von dem britischen Offizier zugesagt worden, sobald eine Planstelle nach C 3 frei werde. Auch sein Vorgänger in Bielefeld sei nach dieser Gruppe entlohnt worden. Mit der Klage hat der Kläger den Differenzbetrag zwischen den Gruppen C 3 und C 2 in unstreitiger Höhe geltend gemacht.



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, daß der Kläger nach Gruppe C 3 entlohnt werden müsse. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das angefochtene Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hat die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger das Ziel seiner Klage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß dem Streitfall grundsätzliche Bedeutung zukomme. Wenn auch nicht ersichtlich ist, worin diese grundsätzliche Bedeutung bestehen soll, so ist der Senat doch an die Zulassung der Revision gebunden.

II Sein klagabweisendes Urteil hat das Landesarbeitsgericht wie folgt begründet:

Zunächst meint es, der Kläger könne sich auf den TV AL nicht berufen, da er keiner der beteiligten Gewerkschaften angehöre. Demgegenüber hatte das Arbeitsgericht angenommen, auch der Kläger sei tarifgebunden. Der Kläger hat nicht vorgetragen, daß er kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebunden sei, sondern er ist lediglich der Auffassung, daß durch vertragliche Vereinbarung der TV AL auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finden müsse.

Die Behauptung des Klägers, ihm sei bindend bei Freiwerden einer entsprechenden Planstelle eine Vergütung nach C 3 zugesagt worden, hat das Landesarbeitsgericht als nicht schlüssig angesehen. Es hat auch aus tatsächlichen Gründen eine entsprechende Zusage als nicht gegeben angenommen.

Das Landesarbeitsgericht meint weiter, der Kläger könne sich auf die Einstufung seines Vorgängers nicht berufen; denn dieser habe eine andere Arbeit verrichtet als der Kläger.

Schließlich stellt das Landesarbeitsgericht eine Hilfs-erwägung an und meint, selbst wenn der TV AL Anwendung finde, sei der Kläger zutreffend in C 2 eingestuft worden.



Demgegenüber erhebt die Revision des Klägers zunächst prozessuale Rügen: Sie ist der Auffassung, daß die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, besondere Sprachkenntnisse seien für die Arbeit des Klägers nicht erforderlich, verfahrenswidrig zustande gekommen sei. Weiter habe es das Landesarbeitsgericht zu Unrecht unterlassen, Zeugen darüber zu vernehmen, daß der Kläger die tariflichen Tätigkeitsmerkmale der Gruppe C 3 erfülle. Schließlich habe das Landesarbeitsgericht die Zeugen zu Unrecht nicht vernommen, die der Kläger dafür benannt habe, daß ihm bindend die nächste freiwerdende Stelle nach Gruppe C 3 zugesagt worden sei.

Auch in materiell-rechtlicher Hinsicht bekämpft die Revision das angefochtene Urteil. Dieses hält in der Tat einer Nachprüfung nicht stand.

1) Soweit sich das Landesarbeitsgericht mit der Tarifbindung des Klägers befaßt, ist seine Auffassung rechtsirrig. Zwar handelt es sich hierbei um eine Vertragsauslegung, nämlich um die Auslegung der Erklärung des Klägers, die sich in dessen vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen und deshalb vom Senat zu verwertenden Personalakten Bl. 22 befindet. Die Erklärung stammt vom 28. Februar 1955. In ihr heißt es, daß der Kläger den TV AL als für sich verbindlich anerkenne.

Der Senat ist hinsichtlich der Auslegung dieser Erklärung an diejenige des Landesarbeitsgerichts nicht gebunden. Es handelt sich hierbei nämlich um einen Typenvertrag. Es ist gerichtsbekannt, daß nach Inkrafttreten des TV AL am 1. Februar 1955 von den Arbeitnehmern bei den Streitkräften allgemein eine solche formularmäßige Erklärung eingeholt worden ist. Der Senat ist also in der Auslegung dieser Erklärung frei.

Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, durch diese Erklärung werde nur der Kläger gebunden, nicht aber die Beklagte, ist abzulehnen. Denn die Erklärung ist gerade zu dem Zweck eingeholt worden, um sicherzustellen, daß alle



Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihre Tarifbindung nach dem TV AL behandelt und insbesondere eingestuft werden. Inso- weit ist also auch eine Bindung der Beklagten als gewollt eingetreten, was schon daraus folgt, daß die Beklagte den Kläger in der Folgezeit selbst stets nach den Vorschriften des TV AL behandelt hat, jedenfalls so, wie sie diese Vor- schriften ausgelegt hat. Daraus, nämlich aus dieser Handha- bung in der Folgezeit, folgt aber auch die Unrichtigkeit der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Erklärung habe nur für die Einheit Geltung gehabt, bei der der Kläger im Fe- bruar 1955 beschäftigt gewesen sei. Denn als der Kläger zu einer neuen Einheit gekommen war, ist keine andere Handhabung erfolgt als bisher. Vielmehr ist der Kläger auch dann nach den Vorschriften des TV AL behandelt worden. Daraus folgt, daß die Beklagte ebenfalls an die Vorschriften des TV AL ge- bunden ist.

Es kommt also nicht darauf an, ob man nicht zu demsel- ben Ergebnis kommen muß durch Anwendung des Gleichbehand- lungsgrundsatzes. Auch ist es nicht richtig, wenn das Lan- desarbeitsgericht meint, durch die Erklärung sei die Gruppe C 2 vereinbart worden. Das steht in der Erklärung nicht. Sie ging vielmehr nur dahin, daß der Kläger nach der tariflich richtigen Gruppe vergütet werden sollte. Nichts anderes wird mit der Klage erstrebt.

2) Der Kläger beruft sich weiter auf ein ihm angeblich von einem britischen Offizier gegebenes Versprechen. Das Landesarbeitsgericht hält insoweit den Vortrag des Klägers nicht für schlüssig. Das ist richtig, da die "Tarifbindung" des Klägers aus den zu II. 1) genannten Gründen bejaht wer- den muß. Deswegen ist der Kläger nicht nach der angeblichen Zusage eines britischen Offiziers zu entlohnen, sondern nach den tariflichen Bestimmungen. Das ergibt sich aus den Vorschriften des Art. 44 des Truppenvertrages, in dessen Absatz 5 es heißt, daß den deutschen Behörden im Einverneh- men mit den Behörden der Streitkräfte die Festlegung der Arbeitsbedingungen einschließlich der Löhne obliegt. Nach



Art. 44 Abs. 7 haben die Behörden der Streitkräfte lediglich die Befugnis der vorläufigen Einstufung.

Hiernach war der britische Offizier nicht berechtigt, dem Kläger bindende Zusagen zu machen. Wenn er es doch getan hat, gleichzeitig für den Kläger aber der TV AL gilt, ist durch eine angebliche Zusage eines britischen Offiziers die Beklagte nicht verpflichtet worden. Auf diese Zusage kommt es somit nicht an, so daß die insoweit gestellten Beweisangebote des Klägers aus der Tatsacheninstanz, insbesondere Bl. 48 der Vorakten, nicht erheblich waren. Soweit die Revision rügt, daß sie übergangen sind, kann sie mit dieser Rüge keinen Erfolg haben.

3) Das Landesarbeitsgericht stellt fest, daß der Vorgänger des Klägers eine andere Tätigkeit als der Kläger ausgeübt habe. Das ist eine tatsächliche Feststellung, gegen die in der Revisionsbegründung keine Angriffe, insbesondere solche prozessualer Art, erhoben worden sind. Die Feststellung ist also für den Senat bindend. Da von ihr auszugehen ist, kann sich der Kläger auf die Vergütung, die sein Vorgänger erhalten hatte, nicht berufen.

Es bedarf deshalb nicht der Prüfung, ob insoweit die Klage überhaupt auf den Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden konnte. Der Kläger hat nur ein einziges Beispiel genannt, in dem für den Arbeitnehmer günstiger verfahren sein soll als ihm gegenüber. Es ist mindestens sehr zweifelhaft, ob damit dargetan war, daß die Beklagte sich eine Regel gesetzt habe, von der sie willkürlich zu Ungunsten des Klägers abgewichen sei.

4) Da der Kläger sich nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen kann, ebenso wenig auf die angebliche Zusage eines britischen Offiziers, kommt es nur darauf an, ob seine Einstufung in Gruppe C 2 tarifgemäß war oder nicht. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hierzu reichen aber nicht aus, um diese Frage erschöpfend beantworten zu können.



a) Zwar handelt es sich bei den Tätigkeitsmerkmalen der Gruppen C 2 und C 3 des TV AL um Rechtsbegriffe, und zwar um solche unbestimmter Art. Soweit Zeugen dafür benannt waren, daß der Kläger diese Tätigkeitsmerkmale erfülle, handelte es sich deshalb nicht um einen erheblichen Beweisantrag. Denn Zeugen können nur über Tatsachen vernommen werden, nicht aber über Rechtsfragen, für die sie hier benannt waren. Die Rüge der Revision, diese Zeugen seien zu Unrecht nicht vernommen worden, kann also keinen Erfolg haben.

b) Hinsichtlich der Einstufungen nach dem TV AL hat der Senat in ständiger Rechtsprechung ausgesprochen, daß auch bei Auslegung des TV AL und der Nachprüfung der Tätigkeitsmerkmale dieses Tarifvertrages, soweit es sich bei den Tarifvorschriften um allgemeine, unbestimmte Rechtsbegriffe handelt, die der Revisionsinstanz gezogenen Grenzen zu beachten sind. 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 Rechtsbegriffes gegeben oder nicht 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, damit das Revisionsgericht sein Ermessen an die Stelle des Ermessens des Tatsachenrichters setzen darf. Einen solchen Ermessens- oder Beurteilungsspielraum des Tatsachenrichters muß das Revisionsgericht beachten.

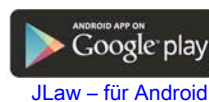
Bei der Beantwortung der im Rahmen des TV AL auftretenden Einstufungsfragen muß seitens der Tatsacheninstanz davon ausgegangen werden, daß die in verschiedenen Anhängen zum TV AL genannten Beispiele, in denen bestimmte Angestelltengruppen erwähnt sind, praktische Bedeutung für die Tarifauslegung haben. Es ist nicht anzunehmen, daß die Tarifparteien diese Beispiele aufgestellt hätten, wenn sie für die Einstufung nicht hätten maßgeblich sein sollen.

Das folgt auch daraus, daß die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale



zum Teil recht unbestimmte und unsichere Begriffe enthalten. Die Ausfüllung dieser Rechtsbegriffe ist oft schwierig. Wenn unter diesen Umständen die Tarifpartner zusätzlich zu den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen Beispiele aufgestellt haben, so haben sie damit eine Konkretisierung vorgenommen. Sie haben damit zu erkennen gegeben, daß nach ihrem für die Gerichte maßgeblichen Willen die bei den einzelnen Gruppen erwähnten Berufe die Voraussetzungen der allgemeinen Bestimmungen über die Tätigkeitsmerkmale erfüllten. Diesen Berufsbeispielen für die Einstufung und Vergütung kommt also unter Umständen eine ausschlaggebende Bedeutung zu.

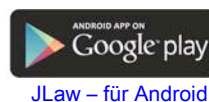
Es ist hiernach in einem Auslegungstreit nach dem TV AL zunächst zu prüfen, ob auf die Arbeit des betreffenden Angestellten eines der tariflichen Beispiele anwendbar ist. Wenn aber die Tätigkeit des Angestellten nicht unter die bei dieser Gruppe angeführten Beispiele zu bringen ist und deshalb nicht unmittelbar unter die begehrte Gruppe fällt, so ist weiter zu prüfen, ob eine mittelbare Anwendbarkeit gegeben ist. Sofern nämlich in den Beispielen die Tätigkeit eines einzureihenden Angestellten nicht genannt wird, ist seine Einstufung danach vorzunehmen, wie im TV AL solche Tätigkeiten bewertet werden, die der von dem Angestellten ausgeübten Tätigkeit artverwandt und deshalb vergleichbar sind. Es ist festzustellen, welche der in den Beispielen bezeichneten Tätigkeiten sich ihrem Inhalt nach für einen derartigen Vergleich eignet. Erst wenn ein Vergleich nicht möglich ist oder sich ergibt, daß die vergleichbare Tätigkeit als Beispiel zu mehreren Gehaltsgruppen angeführt ist, ist zu prüfen, ob der Kläger die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der begehrten Gehaltsgruppe erfüllt. Dabei sind diese allerdings nicht für sich allein zu betrachten. Vielmehr ist zur Erfassung des Inhalts dieser sehr allgemein gehaltenen Begriffe wiederum auf die zu ihrer Konkretisierung und Interpretation beigefügten Beispiele zurückzugreifen und an den angeführten Tätigkeiten zu messen, ob die zu bewertenden Arbeiten im Sinne des Tarifs als solche von gewisser Schwierigkeit und Sorgfalt oder als solche von mittlerem



Schwierigkeitsgrad und gewisser Verantwortung usw. anzusprechen sind. Denn die Tarifvertragsparteien haben mit der Aufnahme von Beispielen zu den einzelnen Gruppen ein Mittel an die Hand geben wollen, auch die nicht ausdrücklich angeführten und daher nicht unmittelbar von einer Gruppe erfaßten Tätigkeiten einzuordnen. In solchen Fällen sollen also die Beispiele die Feststellung ermöglichen, wie im TV AL Tätigkeiten bewertet werden, die mit der von dem einzureihenden Angestellten ausgeübten Tätigkeit verglichen werden können. Dementsprechend ist dann die Eingruppierung des Angestellten vorzunehmen.

c) Das Landesarbeitsgericht geht entgegen der Auffassung der ersten Instanz davon aus, daß es sehr wohl auf die im Tarif genannten Beispiele ankomme. Das ist aus den vorgeannten Gründen zutreffend. Das Landesarbeitsgericht meint, daß die Tätigkeit des Klägers der einer Lagerkarteihilfskraft ähnlich sei. Auch dagegen kann aus Rechtsgründen nichts gesagt werden. Das Landesarbeitsgericht meint nämlich, der Kläger habe überwiegend Hilfsarbeiten verrichtet, was für die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe C 2 typisch sei. Letzteres trifft zu. Auch können die regulär vom Kläger zu leistenden Arbeiten als Hilfsarbeiten angesprochen werden, so daß diese insoweit nach C 2 richtig eingestuft wären. Ob der Kläger eine reguläre Kartei führte oder nicht, ist demgegenüber nicht entscheidend; denn er soll nach Ansicht des angefochtenen Urteils nicht eine Karteihilfskraft gewesen sein, sondern seine Arbeit soll der einer solchen Karteihilfskraft entsprochen haben. Das ist nach der Rechtsprechung des Senats eine zulässige Bewertung.

Nun hat der Kläger aber teils unstreitig, teils nach seinem bisher nicht widerlegten Vortrag noch außergewöhnliche Arbeiten verrichtet. Es handelte sich hierbei um die Beseitigung von Unstimmigkeiten, um die Karteiergänzung, um das Zurverfügungstellen seiner technischen Kenntnisse, wobei noch aufzuklären bleibt, ob ein solches Zurverfügungstellen vom Kläger nach seinem Arbeitsvertrag - sei es auch



nur stillschweigend - gefordert wurde, um das Anfertigen der Ersatzbelege, um das Aufgliedern bei Sammellieferungen, um die Erstattung von Fehlanzeigen, wobei bisher unklar ist, worum es sich hierbei gehandelt hat, und schließlich um die Korrektur von Irrtümern, die bei der eigentlichen Lagerkartei entstanden waren. Von diesen außergewöhnlichen Tätigkeiten des Klägers bewertet das angefochtene Urteil nur die Beseitigung von Unstimmigkeiten, die Kartei ergänzung, das Anfertigen von Ersatzbelegen, das Aufgliedern von Sammellieferungen und die Erstattung von Fehlanzeigen. Daß der Kläger darüber hinaus seine technischen Kenntnisse dem Eingangsprüfer zur Verfügung stellte und daß er die von der Lagerkartei begangenen Irrtümer korrigierte, wird dagegen nicht gewertet. Das ist ein Fehler des angefochtenen Urteils, das auch dazu hätte Stellung nehmen müssen.

Das Landesarbeitsgericht meint zwar, diejenigen außergewöhnlichen Tätigkeiten des Klägers, die im angefochtenen Urteil erwähnt werden, seien nicht überwiegend gewesen und hätten seiner Tätigkeit nicht das Gepräge gegeben. Außerdem seien diese Arbeiten auch nicht schwierig gewesen. Das mag richtig sein, genügt aber nicht. Vielmehr hätten auch die vorgenannten Tätigkeiten, die das Landesarbeitsgericht fälschlich nicht erwähnt, hier berücksichtigt werden müssen, und es hätte geklärt werden müssen, ob all diese außergewöhnlichen Tätigkeiten des Klägers zusammen genommen nicht doch ein überwiegen gegenüber dessen regulärer Tätigkeit ergeben hätten.

Im Streitfall spielen nach Ansicht des Klägers die von ihm einzusetzenden Sprachkenntnisse eine besondere Rolle. Die Revision rügt insoweit eine fehlerhafte Feststellung des angefochtenen Urteils, die auf Verfahrensmängeln beruhe, da es sich bei den anzuwendenden Ausdrücken ausschließlich um solche aus einer technischen Fachsprache handle, was eine besondere Erschwernis mit sich bringe. Ferner hätte der Kläger die Ausdrücke nicht nur verstehen, sondern er hätte sie auch selbst anwenden müssen.



Bei diesem Vortrag der Revision handelt es sich in Wahrheit nicht um eine Prozeßrüge, sondern um eine solche materiell-rechtlicher Art. Es wird nämlich gerügt, das Landesarbeitsgericht habe die Vorschriften des Tarifvertrages über den Schwierigkeitsgrad verletzt, der sich nach Ansicht des Klägers erhöht, wenn besonders viele und schwierige fremdsprachliche Ausdrücke vorkommen und angewendet werden müssen. Insoweit hätte es also nicht einmal einer ausdrücklichen Rüge bedurft. Vielmehr muß der Senat diese Frage von Amts wegen prüfen.

Zur Bedeutung der Kenntnis fremdsprachlicher Ausdrücke im Rahmen des TV AL ist nach der Rechtsprechung des Senats davon auszugehen, daß eine gewisse Kenntnis von jedem Arbeitnehmer verlangt werden muß, der bei den alliierten Streitkräften tätig ist. Aus dem TV AL ergibt sich, daß eine besondere Bewertung für das Vorhandensein solcher Kenntnisse nicht vorgesehen ist. Das folgt insbesondere aus dem Anhang C zum TV AL, in dem für eine Bewertung nicht auf das Vorhandensein von solchen Kenntnissen allgemein abgestellt ist, sondern darauf, ob ein Arbeitnehmer in einer Fremdsprache so firm ist, daß er als Übersetzer, Dolmetscher oder in ähnlicher Weise tätig werden kann. Handelt es sich jedoch darum, daß die Bedeutung von fremdsprachlichen Ausdrücken, die eng mit dem betreffenden Fachgebiet zusammenhängen, beherrscht werden muß, so bietet dieser Umstand allein keinen Anlaß dazu, in ihm ein Merkmal für die Höherstufung zu sehen. Denn das Vorhandensein solcher Kenntnisse fremdsprachlicher Ausdrücke ist kein Umstand, der eine Tätigkeit ohne weiteres höherwertig im Sinne des auf die Bedürfnisse der Streitkräfte zugeschnittenen Tarifvertrages macht. Der Umstand allein, daß der Arbeitnehmer in einem gewissen Umfang über Kenntnisse der englischen Sprache verfügen muß, rechtfertigt also noch keine Höherstufung.

Gleichwohl ist es notwendig, in dieser Frage eine gewisse Abstufung vorzunehmen: Etwas anderes, als vorstehend ausgesprochen ist, könnte dann gelten, wenn es sich um besonders viele verschiedenartige und schwierige Ausdrücke



Handelt. Ob das hier der Fall ist, ist nicht festgestellt. Denkbar ist, daß bei der Zahl der Ersatzteile von bis zu 8.000 die Kenntnis einer erheblichen Zahl verschiedener und schwieriger Fachausdrücke erforderlich ist. Das könnte von entscheidender Bedeutung sein. Von Bedeutung könnte es andererseits sein, ob die Hinweise des Eingangsprüfers, die dem Kläger zur Verfügung standen, es ihm in erheblichem Maße erleichterten, mit den fremdsprachlichen Fachausdrücken umzugehen. Denkbar wäre es sogar, daß er in Zweifelsfällen stets die Möglichkeit hatte, Unklarheiten durch Befragung aufzuklären. All das sind Fragen tatsächlicher Art, zu denen das Landesarbeitsgericht nichts festgestellt hat. Hierüber sind jedoch noch Feststellungen erforderlich, weil es immerhin nicht ausgeschlossen erscheint, daß bei einem Lagerbestand, wie er im Streitfall vorlag, eine so große Anzahl schwieriger fremdsprachlicher Ausdrücke beherrscht werden mußte, daß dadurch der Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit entscheidend beeinflußt werden konnte.

Das Landesarbeitsgericht scheint darüber hinaus eine wichtige Frage übersehen zu haben: In der Gehaltsgruppe C 2 wird eine unmittelbare Aufsicht gefordert. Dagegen spricht die Gehaltsgruppe C 3 von unmittelbarer oder allgemeiner Aufsicht. Mit dieser Frage befaßt sich das Landesarbeitsgericht nicht. Von Bedeutung für diese Frage aber könnten sein die Feststellung, daß die Unterschriften von dem britischen Feldwebel geleistet wurden, und die unstreitige Tatsache, daß dem Kläger teilweise Hilfskräfte zugewiesen waren. Letzteres könnte dafür sprechen, daß er nur unter allgemeiner, nicht unter unmittelbarer Aufsicht gearbeitet hat. Der erstere Umstand, nämlich die Unterschriftleistung durch den britischen Feldwebel, spricht dagegen nicht unbedingt gegen eine nur allgemeine Aufsicht. Auf die Unterschriftsbefugnis kommt es auch in den höheren Gruppen nicht entscheidend an. Zudem stellt das Landesarbeitsgericht fest, daß der britische Feldwebel öfter gewechselt hat. Auch das könnte dafür sprechen, daß die Tätigkeit des Klägers so "selbstständig" war, daß sie nicht unter unmittelbarer Aufsicht verrichtet wurde.



Nach Bl. 46 der Personalakten, auf die das Landesarbeitsgericht Bezug nimmt, hat der Kläger vor der Verlegung des Ersatzteillagers von B nach M bereits unter allgemeiner Aufsicht gearbeitet. Das ist zwar für die spätere Tätigkeit nicht unbedingt entscheidend. Es legt aber die Vermutung nahe, daß sich hierin auch später nichts geändert hat. Auch dazu nimmt das Landesarbeitsgericht fehlerhafterweise keine Stellung.

Falls der Kläger tatsächlich nur unter allgemeiner Aufsicht gearbeitet hat, bestehen Zweifel daran, ob er richtig eingestuft war. Eine Arbeit, die unter unmittelbarer Aufsicht verrichtet wird, ist an sich im allgemeinen schon leichter als eine solche unter allgemeiner Aufsicht. Diese letztere kann schon aus diesem Grunde über die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe C 2 hinausgehen. Zwar verlangt die Gruppe C 3 außerdem noch Erfahrung oder berufliche Ausbildung oder ausreichende Kenntnis auf einem besonderen Gebiet. Diese spricht das angefochtene Urteil dem Kläger aber nicht ab. Es meint nur, diese seien nicht erforderlich, um die Tätigkeit des Klägers zu verrichten. Das mag zutreffen, wenn der Kläger unter unmittelbarer Aufsicht arbeitete. Es könnte aber anders sein, wenn nur eine allgemeine Aufsicht bestand.

Wenn das Landesarbeitsgericht weiter meint, die Sorgfalt des Klägers sei nur die allgemeine Sorgfalt, die jeder Arbeitnehmer aufwenden müsse, und erfülle nicht das Merkmal der gewissen Sorgfalt, das in Gruppe C 3 gefordert werde, so mag das an sich ebenfalls richtig sein. Aber auch diese Frage kann unter Umständen anders zu beantworten sein, wenn der Kläger nicht unmittelbar, sondern nur allgemein beaufsichtigt wurde. Denn dann mußte er sorgfältiger arbeiten, weil keine ständige Kontrolle vorhanden war. Dann waren vielleicht Erfahrung oder berufliche Ausbildung oder ausreichende Kenntnis auf einem besonderen Gebiet notwendig, so daß es auf sie doch ankommen könnte.

Es ist zwar nicht aufgeklärt, in welcher Branche der Kläger als Kaufmann tätig gewesen war. Es ist aber möglich, daß durch seine damalige Tätigkeit die Voraussetzungen ge-



schaffen worden sind, die notwendig waren, um die Tätigkeit bei den Streitkräften selbständiger ausüben zu können, als es in Gruppe C 2 vorausgesetzt wird. Auch aus diesem Grunde konnte sich der Dienst des Klägers möglicherweise so gestaltet haben, daß nur eine allgemeine, nicht eine unmittelbare Aufsicht ausgeübt wurde. Wie der Fall hier in Wahrheit lag, muß noch aufgeklärt werden, wobei auch hier dem Landesarbeitsgericht ein gewisser Beurteilungsspielraum eingeräumt ist, da es sich um allgemeine, unbestimmte Rechtsbegriffe handelt.

Aus diesen Gründen mußte das angefochtene Urteil aufgehoben, die Sache mußte in die Vorinstanz zurückverwiesen werden.

d) Hinsichtlich der Einstufung des Klägers für die Zeit nach Schließung des Ersatzteillagers fehlen alle Feststellungen dazu, wie sich die Tätigkeit des Klägers gestaltet hat. Insoweit muß der Kläger seine Klage noch weiter begründen.

Das Arbeitsgericht hatte zwar gemeint, hierauf komme es nicht an, da die Parteien tarifgebunden seien und deshalb zur Hinabstufung eine Änderungskündigung notwendig gewesen wäre. Das trifft aber deshalb nicht zu, weil der Kläger nicht kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebunden war. Wenn er später, nachdem er aus dem Ersatzteillager ausgeschieden war, mit einer geringerwertigen Tätigkeit beschäftigt gewesen sein sollte als in der Zeit bis Oktober 1959, so ist er jedenfalls für die letzte Zeit tarifgerecht eingestuft gewesen. Hierzu bedarf es neuer Feststellungen, und das Landesarbeitsgericht wird notfalls gemäß § 139 ZPO die Parteien anzuhalten haben, insoweit ihren Vortrag zu ergänzen.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Stumpf

Dr. Löwisch Neumann

