

Aktenzeichen: 4 AZR 1067/77

LAG Düsseldorf (Köln) Urteil des BAG vom 30. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk; Tarifvertrag des
Nordwestdeutschen Rundfunks vom 9. Okt. 1954 in der
für den Westdeutschen Rundfunk geltenden Fassung vom
6. Jan. 1964; Vergütungsordnung VergGr. II
(Produktionsingenieur)

Leitsätze:

K e i n e



4 AZR 1067/77

8 Sa 98/76 Düsseldorf (Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Januar 1980

gez. Regul,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Januar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Hauk und Engert für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. November 1977 - 8 Sa 98/76 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist aufgrund des Anstellungsvertrages vom 10. März 1964 als Aufsichtsingenieur bei dem Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag des Nordwestdeutschen Rundfunks vom 9. Oktober 1954 in der für den Geltungsbereich des Westdeutschen Rundfunks geänderten Fassung vom 6. Januar 1964 (TV-WDR) mit der dazugehörigen Vergütungsordnung (VergO-WDR) Anwendung.

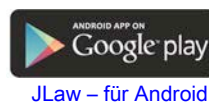
Der Kläger erhält Vergütung nach VergGr. III der VergO-WDR. Ihm obliegt die technische Durchführung und der Betriebsablauf von Produktionen mit einem Fernsehübertragungswagen (Ü-Wagen). Dabei führt er die Aufsicht über die dem Übertragungswagen zugeordneten Mitarbeiter und Techniker.

Mit seiner am 25. April 1975 erhobenen Klage hat der Kläger den Beklagten für den Zeitraum vom 1. Januar 1973 bis 31. Mai 1975 auf Zahlung des Differenzbetrages zwischen den VergGrn. II und III in Anspruch genommen. Für die Zeit ab 1. Juni 1975 begehrt der Kläger die Feststellung, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihn nach VergGr. II zu bezahlen. Der Kläger beruft sich für sein Höhergruppierungsbegehren ausdrücklich auf § 13 TV-WDR. Er hat dazu vorgetragen, daß er seit Ende 1972 nicht mehr die Funktion eines Aufsichtsingenieurs, sondern die eines Produktionsingenieurs ausübe. Die ursprüngliche Unterscheidung zwischen einer Tätigkeit eines Aufsichtsingenieurs im Ü-Wagen und der eines Produktionsingenieurs im Studio sei im Laufe der letzten Jahre infolge der immer größeren Angleichung beider Tätigkeiten entfallen. Die Ü-Wagen seien fest an die ehemaligen Schwarz-Weiß-Studios K und L angekoppelt, so daß er seit dieser Zeit dieselbe Arbeit wie ein Produktionsingenieur verrichte, der die Tätigkeit in einem festen Studio ausübe. Er arbeite im Ü-Wagen mit den gleichen Aggregaten wie der Produktionsingenieur im Studio. In den Studios mit den vorgeschalteten

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Ü-Wagen würden unterschiedslos die gleichen Produktionen hergestellt wie in den Studios A und B, in denen die Produktionsingenieure tätig seien. Zumindest in den letzten Jahren arbeitete er mit farbtüchtigen Ü-Wagen und Studios. Dabei leite er nicht nur den Ü-Wagen, sondern die gesamte Technik, die zu einer Fernsehproduktion gehöre. Sein Höhergruppierungsanspruch sei daher nicht nur aufgrund des Tarifvertrages, sondern auch aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes gerechtfertigt.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 11.133,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. April 1974 zu zahlen;
2. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihn ab 1. Juni 1975 nach der VergGr. II Stufe 6 des geltenden Tarifvertrages zu entlohnen.

Der Beklagte hat Klagabweisung beantragt und erwidert, daß der Anspruch des Klägers weder auf den Tarifvertrag noch auf den Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden könne. Auf den Tarifvertrag könne der Anspruch deswegen nicht gestützt werden, weil dieser nicht justitiabel sei. Die Vergütungsordnung beschreibe nicht, welche Aufgaben einem Aufsichtsingenieur und welche einem Produktionsingenieur zuzurechnen seien. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei deshalb nicht verletzt, weil alle in dem Ü-Wagen tätigen Ingenieure ausnahmslos nach VergGr. III bezahlt würden. Nach VergGr. II würden dagegen nur Ingenieure (Produktionsingenieure) bezahlt, die in festen Studios arbeiteten. Der Kläger verrichte nur gelegentlich ähnliche Arbeiten wie die eines Produktionsingenieurs, nämlich dann, wenn die Ü-Wagen den farbtüchtigen Studios K und L vorgeschaltet werden. Gleich sei die Arbeit aber auch dann noch nicht, weil die Produktionsingenieure zu großen und aufwendigen Produktionen herangezogen würden, die ausschließlich in den festen Studios A und B hergestellt würden. Mit solchen großen aufwendigen Produktionen habe der Kläger aber nichts zu tun. Obwohl sich die Tätigkeit der

- 4 -



- 4 -

Aufsichts- und Produktionsingenieure im Laufe der letzten 5 Jahre aufeinander zu entwickelt habe, seien die Aufsichts- und Produktionsingenieure gleichwohl nicht gegeneinander austauschbar. Auf den nach wie vor bestehenden unterschiedlichen Aufgabenbereich beider Ingenieure werde bei den Stellenausschreibungen auch jeweils hingewiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 33.165,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

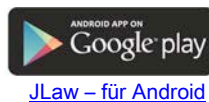
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

Nach § 11 Abs. 1 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren TV-WDR i.d.F. vom 6. Januar 1964 ist der Arbeitnehmer entsprechend seiner im Arbeitsvertrag bezeichneten Tätigkeit in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, die der tatsächlich auszuübenden Tätigkeit entspricht. Die Eingruppierung bzw. die Vergütung richtet sich damit nach der überwiegenden Tätigkeit des Arbeitnehmers (vgl. Urteil des Senats vom 7. Februar 1979 - 4 AZR 562/77 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; auch BAG AP Nr. 6 und 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk). Soweit sich der Kläger allerdings auch auf § 13 Abs. 1 TV-WDR beruft, kann daraus ein Anspruch auf höhere Vergütung nicht abgeleitet werden. Mit dieser tariflichen Bestimmung wird nämlich nur der allgemeine Grundsatz festgelegt, daß jedem Arbeitnehmer eine

- 5 -



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



- 5 -

Bewerbung um Aufstiegsmöglichkeiten offensteht, jedoch kein tariflicher Anspruch auf Höhergruppierung bestimmt (Urteil d. Senats vom 7. Februar 1979 - 4 AZR 562/77 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk).

Die Vergütungsordnung (VergO-WDR), die gem. § 11 Abs. 2 TV-WDR Bestandteil des TV-WDR ist, enthält keine konkreten Tätigkeitsmerkmale oder auch nur allgemeine Umschreibungen, anhand derer die "Eingruppierung" des Arbeitnehmers mühelos erfolgen könnte. Eine Orientierungshilfe bilden lediglich die in den einzelnen Vergütungsgruppen ohne nähere Erläuterung aufgeführten Tätigkeits- bzw. Berufsbezeichnungen. Die Vergütungsordnung entspricht damit nicht den an einen Tarifvertrag sonst zu stellenden allgemein üblichen Anforderungen an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Gleichwohl ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht ohne weiteres von fehlender Justitiabilität der VergO-WDR auszugehen. Weder die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe (Urteil des Senats vom 28. Februar 1979 - 4 AZR 461/77 - [demnächst] AP Nr. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk) noch das Fehlen konkreter Tätigkeitsmerkmale oder **Tätigkeitsbeschreibungen** stehen einer rechtlichen Anwendung entgegen, mögen sich daraus auch praktische Schwierigkeiten im Einzelfall ergeben. Rechtsstaatliche, verfassungsrechtliche oder tarifrechtliche Grundsätze werden dadurch jedenfalls nicht ohne weiteres verletzt. Auch die VergO-WDR enthält daher grundsätzlich justitiablen, nach den allgemeinen Grundsätzen auslegungsfähiges und zur Anwendung auf den Einzelfall geeignetes Tarifrecht (Urteil des Senats vom 7. Februar 1979 - 4 AZR 562/77 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; vgl. auch die nicht veröffentlichten Senatsurteile vom 27. Juni 1979 - 4 AZR 867/77 - und vom 11. Juli 1979 - 4 AZR 745/77 -, die sich mit ähnlichen tarifvertraglichen Regelungen aus dem Medienbereich befassen).

Das Landesarbeitsgericht geht im wesentlichen von den anerkannten Grundsätzen der Tarifauslegung aus (BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 119 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustrie; Urteil des Senats vom 7. Februar 1979 - 4 AZR



- 6 -

562/77 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Anm. 397 ff.). Es beachtet aber nicht genügend, daß die in der VergO-WDR verwendeten Tätigkeits- und Berufsbezeichnungen zwar ohne nähere erläuternde Angaben aufgeführt sind, sich aber in den einzelnen Vergütungsgruppen nicht wiederholen. So wird bezüglich des hier interessierenden Ingenieurs unterschieden zwischen dem "Produktionsingenieur" in VergGr. II (wonach der Kläger bezahlt werden will) und dem "Aufsichtingenieur" in VergGr. III (wonach der Kläger zur Zeit bezahlt wird). Abgesehen davon, daß es möglich erscheint, schon aus dieser Differenzierung gewisse zur Rechtsanwendung geeignete Unterscheidungsmerkmale abzuleiten, läßt das Landesarbeitsgericht vor allem unberücksichtigt, daß es sich bei dem TV-WDR und der VergO-WDR um ein speziell auf den Medienbereich Rundfunk und Fernsehen ausgerichtetes Tarifwerk für eine einzelne, bestimmte Rundfunkanstalt handelt und die dort verwendeten Begriffe deshalb eine für Rundfunk oder Fernsehen in dieser Anstalt typische, spezifische Bedeutung haben können. Wie der Senat schon in seiner Entscheidung vom 7. Februar 1979 - 4 AZR 562/77 - ([demnächst] AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk) unter Hinweis auf BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV ausgeführt hat, könnten deshalb die Tarifvertragsparteien mit den von ihnen in der VergO-WDR verwendeten Begriffen Dienstposten bezeichnen haben, die entsprechend der betrieblichen Ordnung bei dem Beklagten bestimmte, . den Tarifschließenden und den Tarifunterworfenen bekannte Tätigkeiten und Aufgaben zum Inhalt haben. Dafür sprechen nicht zuletzt, wie dem Senat aus der am 7. Februar 1979 entschiedenen Sache (aaO) bekannt und nach § 293 ZPO demgemäß auch verwertbar ist, die beim Beklagten erstellten Stellenausschreibungen und Tätigkeitsbeschreibungen in den jeweiligen Haushaltsplänen. Das Landesarbeitsgericht ist dem nicht nachgegangen, obwohl sich die Parteien ausdrücklich auf den Stellenplan 1974 mit Tätigkeits-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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

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

- 7 -

beschreibungen und die Stellenausschreibungen Nr. 62/71 und Nr. 74/74 berufen haben.

Das Landesarbeitsgericht wird demgemäß der Frage nachgehen müssen, ob und welche Stellenausschreibungen und Tätigkeitsbeschreibungen bestehen und inwieweit diese als Teil einer konkreten betrieblichen Ordnung bzw. verwaltungsmäßigen Übung von den Tarifvertragsparteien zur Grundlage der VergO-WDR gemacht worden sind. Dabei wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, daß die VergO-WDR im Jahre 1964 abgeschlossen worden ist und die Tarifvertragsparteien daher im Zweifel nur die seinerzeit bei Tarifabschluß bestehenden Stellenausschreibungen und Tätigkeitsbeschreibungen zur Grundlage ihrer tariflichen Regelung gemacht haben können. In späteren Haushaltsplänen erstellte Tätigkeits- und Stellenbeschreibungen können dagegen nur insoweit Beachtung finden, als sie mit der bisherigen Regelung übereinstimmen oder durch eine nachfolgende neue tarifliche Regelung abgedeckt sind. Letzteres kann bezüglich des Begriffs "Produktionsingenieur" der Fall sein, der in VergGr. II erst zu einem späteren Zeitpunkt Eingang gefunden hat.

In der Entscheidung vom 7. Februar 1979 - 4 AZR 562/77 - ([demnächst] AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk) hat der Senat bereits auch auf die Möglichkeit hingewiesen, daß die Tarifvertragsparteien zwar von der bei Tarifabschluß bestehenden betrieblichen Ordnung und den damaligen Tätigkeitsbeschreibungen ausgegangen sein könnten, diese aber für die Zukunft keineswegs festschreiben wollten. Es ist denkbar, daß die jeweilige betriebliche Ordnung und die in den Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsbezeichnungen jeweils mit dem sich aus Haushaltsplänen, Tätigkeitsbeschreibungen oder Stellenausschreibungen ergebenden Inhalt den tariflichen Regelungen zugrunde gelegt werden sollten. Eine solche Regelung, mit der die VergO-WDR schneller den sich jeweils aus der technischen oder organisatorischen Entwicklung ergebenden Veränderungen angepaßt werden könnte, würde allerdings dem Arbeitgeber einseitig das Recht zur Ausfüllung der in den Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsbezeichnungen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 8 -

- 8 -

einräumen. Davon, daß dies gewollt war, kann freilich nicht ohne weiteres ausgegangen werden; ein dahingehender Wille der Tarifvertragsparteien, diese Befugnis dem Arbeitgeber allein einzuräumen, müßte ausdrücklich festgelegt oder doch zumindest zweifelsfrei erkennbar und feststellbar sein (vgl. einerseits BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier und andererseits BAG AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk).

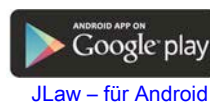
Im Ergebnis ist dem Landesarbeitsgericht dagegen darin beizupflichten, daß der Kläger seinen Anspruch auf höhere Vergütung nicht auf Verletzung des dem Arbeitsvertragsrecht zugehörigen Gleichbehandlungsgrundsatzes stützen kann. Der Grundsatz der Gleichbehandlung verbietet nämlich nicht die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer, sondern vielmehr nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen gegenüber anderen in vergleichbarer Lage befindlichen Arbeitnehmern (BAG AP Nrn. 34, 36, 38, 39 und 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Anhaltspunkte dafür, daß im Gegensatz zu den Produktionsingenieuren der Beklagte den Kläger aus sachfremden Überlegungen oder willkürlich nur in VergGr. III eingruppiert hat und bezahlt, sind nicht ersichtlich. Nach dem vom Kläger nicht bestrittenen Vortrag des Beklagten sind nämlich alle in Übertragungswagen tätigen Ingenieure in VergGr. III und die in festen Fernsehstudios tätigen Ingenieure in VergGr. II eingruppiert. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt danach nicht vor.

Nach alledem mußte somit die Sache unter Aufhebung des angefochtenen Urteils an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachaufklärung und zur Feststellung der Grundlagen bzw. des Inhalts der Tarifnormen zurückverwiesen werden. Das Landesarbeitsgericht wird insbesondere aufklären und feststellen müssen, welchen Inhalt den Tätigkeitsbezeichnungen "Produktionsingenieur" und "Aufsichtsingenieur" zukommt, die anscheinend bei dem Beklagten feste und bekannt Begriffe sind.

- 9 -



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



- 9 -

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der
Revisionsinstanz mitzuentcheiden haben.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Röhsler

Hauk

Engert

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)