

Aktenzeichen: 4 AZR 192/79

LAG München Urteil des BAG vom 7. Oktober 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja  
Für die Fachpresse: Ja  
Für die Amtliche Sammlung: Nein

-----  
Gesetz: TVAL II § 53, §§ 58, 59;  
Gehaltsgruppen 5, 5a; FM 6, 7 (Fernmeldetechniker)

Leitsätze:

1. Wird in den Gehaltsgruppen des TVAL II ein Tätigkeitsbeispiel nur einmal in einer einzigen Gehaltsgruppe aufgeführt, ist dieses Tätigkeitsbeispiel für die Eingruppierung maßgeblich, weil damit zum Ausdruck kommt, daß eine entsprechende Tätigkeit stets die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe erfüllt.
2. Die Eingruppierung in die jeweils zugehörigen a-Gruppen erfordert lediglich ein "Hinausgehen" der Tätigkeit; dieses kann auch in der ständigen Vertretung eines Vorgesetzten gesehen werden.
3. Hat ein Angestellter Anspruch auf Höhergruppierung gemäß § 53 1 d TVAL II, weil er vertretungsweise länger als sechs Monate eine höherwertige Tätigkeit ausübt, bedarf es zur Herabgruppierung nach Beendigung der Vertretungstätigkeit einer Vertragsänderung durch beiderseitiges Einverständnis oder Änderungskündigung.

Hinweise des Senats:

(in Stichworten)

Einfluß der Tarifübung auf die Tarifauslegung



4 AZR 192/79

3 (4) Sa 451/74 München

Verkündet am  
7. Oktober 1981

Haust,  
Regierungsobersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Oktober 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Richter und Prieschl für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 17. Januar 1979 - 3 (4) Sa 451/74 - wird auf Kosten der Beklagten mit der Maßgabe zurück-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

gewiesen, daß Zinsen erst für die Zeit ab  
19. Juni 1972 zu zahlen sind.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

### Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1961 in einer Fernmeldezentrale der US-Streitkräfte in M als Fernmeldetechniker beschäftigt. In dieser Fernmeldezentrale werden keine Telefongespräche vermittelt; vielmehr kommen die Telefonverbindungen automatisch zustande. Zu den Aufgaben des Klägers gehört es, Schaltungen und Leitungen zu überwachen und gegebenenfalls instandzusetzen. Die Parteien haben die Anwendung des Tarifvertrages für die Beschäftigten bei den alliierten Streitkräften (TV AL II) in seiner jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis vereinbart. Der Kläger erhielt bis 30. Juni 1972 Vergütung nach Gehaltsgruppe C-5 TV AL II; seit 1. Juli 1972 bezieht er Vergütung nach Gehaltsgruppe C-FM 6 TV AL II.

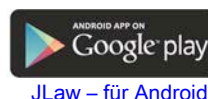
In der Dienststelle des Klägers gab es neben dem amerikanischen Dienststellenleiter noch einen deutschen aufsichtsführenden Fernmeldetechniker und dessen Stellvertreter. Als der Stellvertreter 1969 aus den Diensten der US-Streitkräfte ausschied, blieb dessen Funktion formell unbesetzt. Aufsichtsführender Fernmeldetechniker war bis 28. Februar 1975 Herr R , der aufgrund seiner betriebsverfassungsrechtlichen Ämter häufig von der Dienststelle abwesend war. Herr R bezog seit 1. Juli 1972 Vergütung nach Gehaltsgruppe C-FM 7 TV AL II. Unter der fachlichen Leitung des aufsichtsführenden Fernmeldetechnikerns arbeitete der Kläger zusammen mit fünf weiteren Fernmeldetechnikern, die nach derselben Gehaltsgruppe bezahlt werden wie der Kläger. In der Dienststelle des Klägers gibt es keinen Schichtbetrieb.

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Unter dem 21. Oktober 1970 verfaßte der damalige amerikanische Dienststellenleiter ein Rundschreiben, das den Bediensteten der Dienststelle bekanntgegeben wurde. Ziff. 3 des englischen Originaltextes lautet:

Mr. Wilhelm Ro is the next senior technician in charge in the absence of Mr. R

In der deutschen Übersetzung des Rundschreibens heißt es in Ziff. 3:

Dienstältester Techniker, der die Führung in Abwesenheit von Herrn R übernimmt, ist Herr Wilhelm Ro .

Der Kläger trägt vor, seit 1968 sei ihm von dem damaligen amerikanischen Dienststellenleiter die Vertretung des aufsichtsführenden Fernmeldetechnikers übertragen worden, die er auch zu 60 v. H. seiner Arbeitszeit ausgeführt habe. Das werde durch das Rundschreiben vom 21. Oktober 1970 bestätigt. Der Kläger hat demgemäß mit der am 19. Juni 1972 erhobenen Klage beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1. Februar 1971 nach VergGr. C-5 a und ab 1. Juli 1972 nach VergGr. C-FM 7 TV AL II zu bezahlen und die Differenzbeträge ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 4 % zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie trägt vor, die Vertretung des aufsichtsführenden Fernmeldetechnikers habe allein dem militärischen Vorgesetzten des Klägers obliegen. Der Kläger sei damit niemals betraut gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Streitwert auf DM 10.200,-- festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten bei un-



- 4 -

verändertem Streitwert zurückgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision mit der Maßgabe, daß der Zinsanspruch auf die Zeit ab 19. Juni 1972 beschränkt wird.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage im Ergebnis zu Recht und mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung stattgegeben.

Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger für die Zeit vom 1. Februar 1971 bis 30. Juni 1972 Vergütung nach Gehaltsgruppe C-5 a TV AL II zu gewähren. Der TV AL II findet aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Demgemäß sind für die Eingruppierung des Klägers folgende Vorschriften des TV AL II in der Fassung vom 16. Dezember 1966 heranzuziehen:

§ 51

Eingruppierung

.....

2. Der Arbeitnehmer wird in diejenige Lohngruppe oder Gehaltsgruppe eingruppiert, die durch Vergleich seiner Tätigkeit mit den zu jeder Gruppe tarifvertraglich vereinbarten Tätigkeitsmerkmalen ermittelt wird.
3. ....
- b) Für die Eingruppierung nach Ziff. 2 ist die überwiegende Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend.

- 5 -



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



- 5 -

## § 52

### Umgruppierung

1. Ein Arbeitnehmer wird höhergruppiert oder herabgruppiert, wenn er eine höher oder niedriger zu bewertende Tätigkeit nicht nur vorübergehend ausübt.
2. Eine Herabgruppierung kann nicht ohne vorherige Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses vorgenommen werden.

## § 58

### Gehaltsgruppen

.....

#### Gehaltsgruppe 5 und 5 a

Angestellte, die unter allgemeiner Aufsicht schwierige und verantwortliche Arbeiten im Büro, im Betrieb, im Verwaltungs- oder im Finanzwesen u. ä. ausführen

oder

vergleichbare, untergeordnete Arbeiten auf wissenschaftlichem oder technischem Gebiet verrichten.

Diese Gruppe erfordert:

Umfassendere berufliche Ausbildung

oder

große Erfahrungen bei Beaufsichtigungsarbeiten

oder

eine andere spezielle Erfahrung



- 6 -

oder

gute Kenntnisse auf bestimmten Arbeitsgebieten, wie im Büro, im Laboratorium, auf technischem Gebiet, bei wissenschaftlichen Arbeiten oder anderen Tätigkeiten,

und

Befähigung, persönliche Entscheidungen zu treffen und entsprechend den Aufgaben selbständige Leistungen zu erbringen.

Zu dieser Gruppe gehört auch die Ausführung einer einfachen, elementaren Arbeit unter direkter Beaufsichtigung, die eine theoretische, technische oder wissenschaftliche Ausbildung, aber keine Erfahrung erfordert.

#### Beispiele zu Gehaltsgruppe 5

.....

Aufsicht Telefonvermittlung

.....

Technischer Angestellter

#### § 59

Zusätzliche Gehaltsgruppen 5 a - 7 a

1. Angestellte der Gehaltsgruppen 4, 5, 6 oder 7, deren Tätigkeit in der Regel über die der Gehaltsgruppeneinteilung (§ 58) für diese Gruppen angegebenen Tätigkeitsmerkmale hinausgeht, ohne jedoch die Merkmale der nächsthöheren Gruppe (5, 6, 7 oder 8) zu erreichen, erhalten die aus der Gehaltstabelle C (§ 63) ersichtlichen Gehaltssätze der jeweils zugehörigen a-Gruppe.

.....



- 7 -

Danach hätte das Landesarbeitsgericht zunächst prüfen müssen, ob die überwiegende Tätigkeit des Klägers den Tätigkeitsmerkmalen der Gehaltsgruppe 5 entsprach. Das hat das Landesarbeitsgericht unterlassen. Auch das Arbeitsgericht, auf das das Landesarbeitsgericht insofern verweist, führt nicht aus, inwiefern der Kläger die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe 5 erfüllte. Es beschränkt sich vielmehr auf die Feststellung, daß "beim Kläger die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe C-5 TV AL II unstreitig vorlagen". Tarifliche Tätigkeitsmerkmale können jedoch von den Parteien nicht unstreitig gestellt werden, da sie über Rechtsfragen und Rechtsbegriffe nicht verfügen können (BAG AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Aufgrund des unstreitigen Sachverhalts und der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist aber der Senat selbst in der Lage, die für den Kläger maßgebenden Tätigkeitsmerkmale zu bestimmen. Hierbei ist mit der bisherigen Rechtsprechung des Senats davon auszugehen, daß ein zu einer Gehaltsgruppe genanntes Tätigkeitsbeispiel allein eine Eingruppierung in diese Gehaltsgruppe nicht erlaubt, wenn es auch noch in anderen Gehaltsgruppen als Tätigkeitsbeispiel erscheint, z. B. "Stenotypist" in den Gehaltsgruppen 3, 4 und 4 a. In diesem Fall sind die den Tätigkeitsbeispielen vorangestellten allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung mit heranzuziehen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 58 TVAL II). Denn die Tarifvertragsparteien haben hier durch die Anführung desselben Tätigkeitsbeispiels in mehreren Gehaltsgruppen zu erkennen gegeben, daß für diese Tätigkeit nicht nur eine, sondern die genannten mehreren Gehaltsgruppen in Betracht kommen; dann muß zur Eingruppierung auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale zurückgegriffen werden, weil sie nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die einzelnen Gehaltsgruppen in-

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



- 8 -

soweit voneinander abgrenzen. Hierbei können für die Auslegung und Anwendung der dort vorkommenden allgemeinen (unbestimmten) Rechtsbegriffe je nach den Umständen Abgrenzungsmaßstäbe aus den Tätigkeitsbeispielen der einzelnen Gehaltsgruppen gewonnen werden (vgl. BAG AP Nrn. 1 und 2 zu § 58 TVAL II).

Wird hingegen ein Tätigkeitsbeispiel nur in einer einzigen Gehaltsgruppe aufgeführt, ist dieses Tätigkeitsbeispiel ohne erneute Überprüfung nach Maßgabe der vorangestellten allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung maßgebend. Denn hier geben die Tarifvertragsparteien zu erkennen, daß sie eine entsprechende Tätigkeit nur einer einzigen Gehaltsgruppe zuordnen wollen und damit bei dieser Tätigkeit stets die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe als erfüllt ansehen (vgl. Urteil des Senats vom 29. April 1981 - 4 AZR 1007/78 -, [demnächst] AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; ferner auch BAG AP Nr. 2 zu § 58 TVAL II mit weiteren Nachweisen).

Nach diesem Maßstab erfüllt der Kläger als Fernmeldetechniker das Tätigkeitsbeispiel "Technischer Angestellter" der Gehaltsgruppe 5 und ist demgemäß in diese Gehaltsgruppe eingruppiert. Als Fernmeldetechniker ist er der Gruppe der Angestellten und nicht der Gruppe der Arbeiter zuzuordnen. Dies entspricht der für die Zuordnung maßgebenden Verkehrsanschauung. Für die Verkehrsanschauung ist insbesondere die Beurteilung durch die Tarifvertragsparteien heranzuziehen (vgl. Urteil des Senats vom 13. Mai 1981 - 4 AZR 1076/78 -, [demnächst] AP Nr. 24 zu § 59 HGB, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Aus der ausdrücklichen Erwähnung der Fernmeldetechniker in den Gehaltsgruppen für das Fernmeldepersonal in Fernmeldezentralen gemäß der Änderungsvereinbarung Nr. 7 vom 22. Juni 1972 zum Anhang C TV AL II ist mangels anderweitiger Anhaltspunkte zu schließen, daß

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

- 9 -



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

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

die Tarifvertragsparteien die Fernmeldetechniker seit jeher als Angestellte ansehen.

Der "technische Angestellte" erscheint nur in Gehaltsgruppe 5 als Tätigkeitsbeispiel. Im übrigen enthält der TV AL II für Techniker noch folgende Tätigkeitsbeispiele: Technischer Zeichner (Gehaltsgruppe 4 und Gehaltsgruppe 5), Technischer Einkäufer (Gehaltsgruppe 6), Ingenieure (Gehaltsgruppe 6 und Gehaltsgruppe 7), Technische Einkaufsleiter (Gehaltsgruppe 7), Leitende Ingenieure (Gehaltsgruppe 8 und Gehaltsgruppe 9), Beratende oder leitende Sachverständige in entsprechender Stellung (Gehaltsgruppe 10). Auch aus diesem Aufbau der Gehaltsgruppen ist zu entnehmen, daß für den technischen Angestellten ohne besondere Qualifikation als Einkäufer, Ingenieur usw. und ohne Beschränkung auf technische Zeichnungen die Gehaltsgruppe 5 die maßgebende Gehaltsgruppe ist.

Mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung hat das Landesarbeitsgericht ferner bejaht, daß der Kläger die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe C-5 a TV AL II erfüllte, weil er den aufsichtsführenden Fernmeldetechniker R während mehr als 50 v. H. der Arbeitszeit wegen dessen Abwesenheit vertreten hat. Nach § 59 Nr. 1 TV AL II war für eine Eingruppierung des Klägers in die Gehaltsgruppe 5 a erforderlich, daß seine Tätigkeit in der Regel über die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe 5 hinausging, ohne die Merkmale der Gruppe 6 zu erreichen. Für eine solche herausgehobene Tätigkeit ist zu fordern, daß sie gegenüber dem Tätigkeitsmerkmal der Gehaltsgruppe, das der Kläger erfüllte, erhöhte Anforderungen stellte. Im übrigen ist den Tatsachengerichten wegen der großen Unbestimmtheit des Rechtsbegriffs des "Hinausgehens" über ein Tätigkeitsmerkmal ein weiter Beurteilungsspielraum eingeräumt. Die Subsumtion des Landesarbeitsgerichts ist deshalb nur daraufhin überprüfbar, ob das Landesarbeits-



- 10 -

gericht den Rechtsbegriff des "Hinausgehens" (= erhöhte Anforderungen) verkannt oder Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen).

Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab halten die Schlußfolgerungen des Landesarbeitsgerichts stand. Sie sind rechtlich möglich. Zu den erhöhten Anforderungen gegenüber den Tätigkeitsmerkmalen der Gehaltsgruppe 5 kann auch die Vertretung eines Vorgesetzten gehören, die zeitlich unbegrenzt übertragen ist und zeitlich überwiegend wahrgenommen wird, zumal der TV AL II in seinem § 53 der vertretungsweisen Tätigkeit ohnehin ein solches Gewicht beimißt, daß sie allein zu einer Höhergruppierung führen kann. Die vertretungsweise Tätigkeit des Klägers ist nicht von den Tätigkeitsbeispielen der Gehaltsgruppe 5 erfaßt. Das dort genannte Tätigkeitsbeispiel "Aufsicht Telefonvermittlung" trifft für den Kläger nicht zu. Der Kläger ist nämlich nicht in einer Telefonvermittlung tätig, sondern in einem automatischen Fernsprechamt, in dem gerade keine Telefongespräche vermittelt werden. Der Kläger und seine Arbeitskollegen sind nicht damit befaßt, bestimmte Telefongespräche zustande zu bringen, sondern sie haben Schaltungen und Leitungen zu überwachen und gegebenenfalls instandzusetzen. Diese Arbeiten hat der aufsichtsführende Fernmeldetechniker, den der Kläger vertrat, zu planen und zu überwachen, wie sich aus einer entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibung ergibt.

Die demgegenüber von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Die Revision bezweifelt, daß dem Kläger die Vertretung des aufsichtsführenden Fernmeldetechnikers überhaupt ordnungsgemäß übertragen worden sei, was seiner Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 5 a entgegenstehe. Das Landesarbeitsgericht hat

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



die Übertragung der Vertretungstätigkeit auf den Kläger aus dem Rundschreiben des amerikanischen Dienststellenleiters vom 21. Oktober 1970 geschlossen, in dem es - bei wörtlicher Übersetzung - heißt, der Kläger sei bei Abwesenheit von Herrn R der nächstdienstälteste Techniker. Darin sieht das Landesarbeitsgericht eine Führungsaufgabe des Klägers bei der Abwesenheit von Herrn R. Diese Auslegung einer individuellen Willenserklärung durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob sie gegen Denkgesetze, allgemeine Erfahrungssätze oder gegen allgemeine Auslegungsregeln verstößt oder ob sie unter einem Verfahrensverstoß zustande gekommen ist, den der Revisionsführer rügen muß (vgl. BAG 19, 83 = AP Nr. 2 zu § 675 BGB). Solche Rechtsverstöße sind hier nicht ersichtlich. Wenn in einem Rundschreiben eines Dienststellenleiters festgestellt wird, daß bei Abwesenheit eines aufsichtsführenden Arbeitnehmers ein bestimmter anderer Arbeitnehmer die "dienstälteste" Person ist, so ist es rechtlich möglich, daraus zu schließen, der benannte dienstälteste Arbeitnehmer solle den abwesenden Vorgesetzten vertreten. Denn es ist im Arbeitsleben weithin üblich, daß ein Vorgesetzter bei Abwesenheit von dem dienstältesten unmittelbar unterstellten Arbeitnehmer vertreten wird, falls kein Vertreter bestellt oder verfügbar ist.

Die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung, daß der Kläger während mehr als 50 v. H. seiner Arbeitszeit den aufsichtsführenden Fernmeldetechniker vertreten hat, bindet das Revisionsgericht (§ 561 Abs. 2 ZPO). Hiergegen hat die Revision keine begründeten Verfahrensrügen erhoben. Wenn sie meint, aus der Aussage des Zeugen R habe das Landesarbeitsgericht nicht den Schluß ziehen dürfen, R sei während der überwiegenden Zeit seiner Tätigkeit nicht in der Dienststelle anwesend gewesen, so übersieht sie, daß das Landesarbeitsgericht seine Feststellungen nicht allein



- 12 -

auf die Aussage des Zeugen R , sondern auch auf die Aussagen der Zeugen M , S und H stützt. Ebensovienig kommt es darauf an, ob der Kläger Herrn R bei dessen Abwesenheit in jeder Hinsicht vertrat oder nur die Fachaufsicht über die übrigen Fernmeldetechniker führte. Auch die letztere Tätigkeit kann nämlich als eine Tätigkeit angesehen werden, die gegenüber den Tätigkeitsmerkmalen der Gehaltsgruppe 5 - hier: "Technischer Angestellter" - erhöhte Anforderungen stellte. Deshalb ist es entgegen der Auffassung der Revision auch unerheblich, was die Zeugin P bei ihrer Vernehmung unter dem Begriff "Vertretung" verstand. Sie hat jedenfalls - wie das Landesarbeitsgericht ausdrücklich hervorhebt - bekundet, daß der Kläger im Fall der Abwesenheit R für die Mitarbeiter der "Supervisor" sei, d. h. diese hätten ihn als solchen akzeptiert. Auch hierauf konnte das Landesarbeitsgericht seine Feststellung stützen, daß der Kläger bei Abwesenheit von Herrn R die Fachaufsicht über die übrigen Fernmeldetechniker führte.

Die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts ist entgegen der Auffassung der Revision auch vollständig. Es hat die Aussagen der Zeugen G und St nicht übersehen, sondern sie im Tatbestand seines Urteils ausdrücklich erwähnt. Auf die Einzelheiten der Aussagen dieser Zeugen brauchte das Landesarbeitsgericht in den Entscheidungsgründen nicht näher einzugehen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 286 ZPO). Es handelt sich bei diesen Zeugen um Zeugen vom Hörensagen, weil sie nur bekundeten, was dritte Personen über die Tätigkeit des Klägers ihnen gegenüber äußerten. Da das Landesarbeitsgericht seine Überzeugung über die Vertretungstätigkeit des Klägers aus den Aussagen der unmittelbaren Zeugen gewann, brachte es damit zum Ausdruck, daß es den Aussagen der Zeugen vom Hörensagen kein Gewicht beimaß. Diese Bewertung lag im Rahmen der freien Beweiswürdigung des Landesarbeitsge-

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

- 13 -



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

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

richts (§ 286 ZPO) und ist deshalb revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Wenn die Revision ferner einwendet, der Kläger sei in der Zeit vom 1. Februar 1971 bis 30. Juni 1972 lediglich der erste von zwei weiteren Technikern gewesen, will sie damit offensichtlich geltend machen, eine Fachaufsicht über lediglich zwei Techniker rechtfertige nicht eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 5 a. Diese Darlegung der Revision steht jedoch im Widerspruch zum unstreitigen Sachverhalt und den den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts waren in der Arbeitsgruppe des Klägers noch weitere fünf Fernmeldetechniker tätig. Allerdings waren nach dem unbestritten gebliebenen Vortrag der Beklagten in der Zeit vom 1. Februar 1971 bis 31. Dezember 1971 zwei Fernmeldetechniker und in der Zeit vom 1. Januar 1972 bis 30. Juni 1972 ein Fernmeldetechniker wegen Dienstes bei der Bundeswehr abwesend. Somit hatte der Kläger als Vertreter des Herrn R im Jahre 1971 aber immerhin noch drei und im ersten Halbjahr 1972 vier Fernmeldetechniker zu beaufsichtigen. Im übrigen würde auch schon die vertretungsweise Beaufsichtigung von zwei Fernmeldetechnikern den rechtlichen Schluß erlauben, daß die Tätigkeit des Klägers gegenüber den Tätigkeitsmerkmalen der Gehaltsgruppe 5 erhöhte Anforderungen stellte. Die fachliche Aufsicht über mindestens drei Fernmeldetechniker ist erst Tätigkeitsmerkmal der am 1. Juli 1972 in Kraft getretenen Gehaltsgruppe C-FM 7.

Die tarifliche Ausschußfrist für die Ansprüche des Klägers auf Vergütung nach Gehaltsgruppe 5 a TV AL II für die Zeit vom 1. Februar 1971 bis 30. Juni 1972 ist gewahrt. Nach § 49 Nr. 3 TV AL II können Ansprüche aus der Eingruppierung in eine andere Gehaltsgruppe nur für einen Zeitraum bis zu 6 Monaten rückwirkend geltend gemacht werden. Eine bestimmte Form ist nicht



vorgeschrieben. Die Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung des Arbeitsgerichts vom 28. Juni 1973 ausdrücklich erklärt, sie bestreite nicht, daß der Kläger seinen Anspruch auf Höhergruppierung bereits im Juni 1971 geltend gemacht habe. Diese Geltendmachung wahrte die Ausschußfrist für Ansprüche aus dem Jahr 1971.

Für die Zeit ab 1. Juli 1972 richtet sich die Eingruppierung des Klägers nach den Tätigkeitsmerkmalen, die durch die Änderungsvereinbarung Nr. 7 vom 22. Juni 1972 zum Anhang C TV AL II eingeführt wurden. Danach kommen für den Kläger folgende Tätigkeitsmerkmale in Betracht:

Anhang C - II 5.

Gehaltsgruppeneinteilung C-FM

Für Fernmeldepersonal in Fernmeldezentralen

.....

c) Fernmeldetechnisches Personal

.....

Gehaltsgruppe C-FM 6

Fernmeldetechniker

Schwierige Wartungs-, Prüf- und Instandsetzungsarbeiten an technischen Einrichtungen in Fernmeldezentralen unter fachlicher Aufsicht und nach einschlägigen Arbeitsvorschriften.

Schwierige Messungen und Funktionsprüfungen - auch an elektronischen Geräten - in Zentralen mit AUTOVON-Systemen.

Fernmeldetechniker (Schichtleiter), die während einer Schicht für den störungsfreien Betriebsablauf verantwortlich sind und die Tätigkeit von bis zu drei Fernmeldetechnikern der Gehaltsgruppen C-FM 4 und C-FM 5 fachlich beaufsichtigen.

Gehaltsgruppe C-FM 7

Fernmeldetechniker (Aufsicht)

Fachliche Aufsicht über drei bis zu acht Fernmeldetechniker, unter denen sich auch Fernmeldetechniker der Gehaltsgruppe C-FM 6 einschließlich Schichtleiter befinden müssen.

Ferner ist heranzuziehen § 53 TV AL II, der in der damals geltenden Fassung vom 16. Dezember 1966 lautete:

### Vorübergehende Änderung der Tätigkeit

#### 1. Vertretung

- a) Wird einem Arbeitnehmer vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, und hat er sie mindestens 30 zusammenhängende Kalendertage ausgeübt, so erhält er mit Wirkung vom ersten Arbeitstag nach Ablauf dieser Zeit eine bis zum Ende der Vertretungszeit befristete Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Vergütung seiner Gehalts- / Lohngruppe und der Vergütung, die sich für ihn aus der höher zu bewertenden Tätigkeit ergibt.
- b) Bei vertretungsweise Ausübung einer höher zu bewertenden Tätigkeit eines Mitglieds der Truppe oder des Zivilen Gefolges beträgt die Zulage 10 v. H. der Grundvergütung.
- c) In der Bemessung des in a) genannten Zeitraumes sind bei mehrmaliger Ausübung höher zu bewertender Tätigkeit Unterbrechungen von weniger als jeweils zwei Wochen unschädlich. Die Zeit der Unterbrechung wird nicht mitgezählt.



- 16 -

- d) Hat der Arbeitnehmer die Tätigkeit nach a), b), c) sechs Monate ausgeübt und soll er die Vertretung fortsetzen, so wird er mit Wirkung vom ersten Arbeitstag nach Ablauf dieser Zeit höhergruppiert.

Wegen seiner überwiegenden Vertretungstätigkeit für den aufsichtsführenden Fernmeldetechniker ist der Kläger in die Gehaltsgruppe C-FM 7 einzugruppieren. Nach § 53 TV AL II ist ein Arbeitnehmer, der vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit übernimmt, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, nach Ablauf einer sechsmonatigen Vertretungszeit höhergruppiert, falls er die Vertretung fortsetzen soll. Diese Vorschrift kann nach Wortlaut und Sinn der Tarifnorm nur so ausgelegt werden, daß der vertretungsweise tätige Arbeitnehmer in die Vergütungsgruppe höherzugruppieren ist, deren Tätigkeitsmerkmale er mit seiner Vertretungstätigkeit erfüllt.

Die zeitlichen Voraussetzungen des § 53 TV AL II lagen beim Kläger am 1. Juli 1972 vor, da er damals Herrn R schon länger als sechs Monate vertreten hatte und weiter vertreten sollte. Mit seiner Vertretungstätigkeit erfüllte er auch die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe C-FM 7. Er führte ab 1. Juli 1972 - wie auch schon vorher - zeitlich überwiegend als Vertreter die fachliche Aufsicht über fünf Fernmeldetechniker der Gehaltsgruppe C-FM 6. Entgegen der Auffassung der Revision ist für die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe C-FM 7 nicht erforderlich, daß auch die Fachaufsicht über einen Schichtleiter geführt wird. Wenn die Schichtleiter in der Gehaltsgruppe C-FM 7 erwähnt werden, so ersichtlich deshalb, weil sie in der Gehaltsgruppe C-FM 6 den Fernmeldetechnikern dieser Vergütungsgruppe ausdrücklich gleichgestellt sind und deshalb zur Klarstellung auch in Gehaltsgruppe C-FM 7 als den Fernmeldetechnikern der Gehaltsgruppe C-FM 6 gleichgestellte Ange-

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



stellte erwähnt werden. Dies kommt in den Worten "einschließlich Schichtleiter" deutlich zum Ausdruck. Damit werden die Schichtleiter den Fernmeldetechnikern der Gehaltsgruppe C-FM 6 zugeordnet. Hätten die Tarifvertragsparteien gewollt, daß der Fernmeldetechniker der Gehaltsgruppe C-FM 7 die Aufsicht über Fernmeldetechniker der Gehaltsgruppe C-FM 6 und Schichtleiter führen müsse, hätten sie dies durch die Worte "und Schichtleiter" oder ähnliche Formulierungen zum Ausdruck gebracht.

Entgegen der Auffassung der Revision bleibt der Kläger auch für die Zeit ab 1. März 1975 in die Gehaltsgruppe C-FM 7 eingruppiert, obwohl er seit dieser Zeit unstreitig nicht mehr zeitlich überwiegend den aufsichtsführenden Fernmeldetechniker vertritt, sondern zeitlich überwiegend an einem Prüfstand tätig ist. Denn die Höhergruppierung nach § 53 Nr. 1 d TV AL II läßt sich einseitig nur durch eine Kündigung zum Zwecke der Herabgruppierung wieder beseitigen (§ 52 Nr. 2 TV AL II), die gegenüber dem Kläger aber nicht erklärt wurde.

Der Wortlaut des § 53 TV AL II ist zwar nicht eindeutig. Seine Überschrift "Vorübergehende Änderung der Tätigkeit" deutet an, daß die hier geregelte Vertretungstätigkeit dem Arbeitnehmer wieder entzogen werden kann, weil sie ihm nicht auf Dauer übertragen ist. Dann aber läge es nahe und wäre es sachlich gerechtfertigt, beim Entzug der Vertretungstätigkeit die kraft der Vertretung eingetretene Höhergruppierung automatisch wieder rückgängig zu machen und den Arbeitnehmer in seine frühere Vergütungsgruppe zurückzuführen. Eine solche Herabgruppierung kraft Tarifautomatik wäre ebenso wie die im Bereich des BAT mögliche Höhergruppierung kraft Tarifautomatik (vgl. hierzu BAG 24, 307 = AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT) unbedenklich zulässig. In diesem Sinne könnte § 53 Nr. 1 d TV AL II in Verbindung mit der Überschrift zu § 53 TV AL II ausgelegt werden. Andererseits regelt § 53 Nr. 1 a TV AL II aber für Ver-



tretungszeiten bis zu sechs Monaten, daß der Arbeitnehmer nach 30 Kalendertagen Vertretungszeit "eine bis zum Ende der Vertretungszeit befristete Zulage" erhält. Wenn demgegenüber § 53 Nr. 1 d TV AL II nach sechsmonatiger Vertretungszeit die Höhergruppierung ohne den einschränkenden Zusatz einer Befristung bis zum Ende der Vertretungszeit vorschreibt, spricht dies gegen eine automatische Herabgruppierung bei Beendigung der Vertretung. Wortlaut, Sinn und Gesamtzusammenhang des § 53 TV AL II geben somit keinen sicheren Aufschluß darüber, ob beim Entzug einer höherwertigen Vertretungstätigkeit der Arbeitnehmer automatisch herabgruppiert wird oder es hierzu einer Änderungskündigung durch den Arbeitgeber bedarf.

Nach den Erklärungen beider Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat wird jedoch im Bereich der alliierten Streitkräfte, für die der TV AL II gilt, die Höhergruppierung nach § 53 Nr. 1 d TV AL II übereinstimmend so verstanden, daß die Beendigung der Vertretungstätigkeit nicht zu einer automatischen Herabgruppierung führt, sondern es hierzu stets einer Änderungskündigung nach § 52 TV AL II bedarf. Wenn die Tarifvertragsparteien gleichwohl bei den zahlreichen Änderungsvereinbarungen seit Inkrafttreten des TV AL II in der Fassung vom 16. Dezember 1966 keinen Anlaß sahen, die Frage einer Herabgruppierung bei Beendigung der Vertretungstätigkeit ausdrücklich zu regeln, ist davon auszugehen, daß sie die seitherige praktische Tarifübung im Bereich des TV AL II billigten. Im Tarifrecht ist der Grundsatz anerkannt, daß die Tarifvertragsparteien die in einer Tarifnorm verwendeten Begriffe in der Weise wiedergeben und anwenden wollen, wie sie in den betreffenden Fachkreisen verstanden und üblicherweise angewendet werden (vgl. BAG AP Nr. 125 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Musiker). Folgerichtig muß man dann auch davon ausgehen, daß die Tarifvertragsparteien bei



nicht eindeutigen tariflichen Regelungen diese übereinstimmende Auslegung durch die betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ("Tarifübung") in ihren Willen aufnehmen, wenn die Regelung in künftigen Tarifverträgen unverändert bleibt. Einer praktischen Tarifübung kommt nämlich nur dann keine Bedeutung zu, wenn sie im Widerspruch zum Tarifwortlaut und zum tariflichen Gesamtzusammenhang steht, weil sie dann erkennbar nicht vom Willen der Tarifvertragsparteien gedeckt wird (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt, mit weiteren Nachweisen). Davon kann vorliegend keine Rede sein. Somit ist die von den Tarifvertragsparteien gebilligte Tarifübung maßgebend, daß es auch nach Beendigung einer höherwertigen Vertretungstätigkeit zur Herabgruppierung einer Änderungskündigung oder Einigung hierüber bedarf.

Der Kläger hat für seine Ansprüche auf Vergütung nach Gehaltsgruppe C-FM 7 für die Zeit ab 1. Juli 1972 die sechsmonatige tarifliche Ausschlußfrist des § 49 Nr. 3 TV AL II gewahrt. Denn er hat die Ansprüche bereits mit Schriftsatz vom 6. November 1972 geltend gemacht.

Die weiteren Verfahrensrügen der Revision sind unbegründet.

Die vom Kläger in der Revisionsinstanz allein noch geltend gemachten Zinsen für die Zeit ab 19. Juni 1972 stehen ihm als Prozeßzinsen zu (§ 291 BGB).

Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Richter

Prieschl

