

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

35

19. MRZ. 1969

Gesetz: Tarifverträge vom 28. Januar 1955 (TV AL I) und vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) - Gehaltsgruppe D 3 (Werkmeister)

Leitsätze:

Ein Werkmeister hat nur dann einen tariflichen Anspruch auf die Gehaltsgruppe D 3 nach der Gehaltsgruppeneinteilung D für Meister des TV AL I oder II, wenn er die Tätigkeitsmerkmale erfüllt, die im Tarif bei dieser Gehaltsgruppe den aufgeführten Beispielen (Handwerksmeister, Werkmeister usw.) vorangestellt sind. Es genügt nicht, daß seine Tätigkeit über den Aufgabenbereich des in der Gehaltsgruppe D 2 als Beispiel genannten "Werkmeisters für einfache Fortigung in kleineren Betrieben bis zu zwölf gewerblichen Arbeitnehmern" hinausgeht.

Aktenzeichen: 4 AZR 329/68

Urteil des BAG vom 19. März 1969

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 329/68

5 Sa 62/68 N Bayern (Nürnberg)

35

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 19. März 1969

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. März 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Pecher sowie die Bundesarbeitsrichter Rudolf und Dr. Schwennicke für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 30. April 1968 - 5 Sa 62/68 N - 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist in den Werkstätten der amerikanischen Stationierungsstreitkräfte in W unter der Bezeichnung "Werkmeister" als Angestellter beschäftigt. Er leitet die Polsterei, in der 25 bis 30 Arbeitskräfte tätig sind, darunter 15 Facharbeiter (Gesellen).

Das Arbeitsverhältnis des Klägers unterliegt dem Tarifvertrag vom 28. Januar 1955 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL I) und dem diesen mit Wirkung vom 1. Januar 1967 ablösenden Tarifvertrag vom 16. Dezember 1966 (TV AL II). Der Kläger erhält seit dem 1. Februar 1955 die Bezüge nach der Gehaltsgruppe D 2. Er ist der Auffassung, daß ihm aufgrund seiner Tätigkeit die Gehaltsgruppe D 3 zustehe. Die tariflichen Merkmale der beiden Gruppen lauten in der Fassung des TV AL I:

Gehaltsgruppe D 2:

Meister, die Beaufsichtigungs- und Anweisungsbefugnis mit voller fachlicher Verantwortung hinsichtlich der unterstellten Gruppe haben.

Diese Gruppe erfordert:

Fachliche Berufsausbildung gemäß den im Teil I der Lohntarife A und B unter Lohngruppe 5 genannten Bedingungen und Nachweis einer mindestens dreijährigen Tätigkeit, die den Voraussetzungen der Lohngruppe 5 der Lohntarife A und B entspricht.

B e i s p i e l e

Hilfsmeister bzw. Untermeister
Zweiter Meister

Werkmeister für
einfache Fertigung in kleineren
Betrieben bis zu
12 gewerblichen
Arbeitnehmern

- 3 -



Gehaltsgruppe D 3:

Meister, die Anordnungs- und Aufsichtsbefugnis mit verantwortlicher Mitbestimmung der Betriebsaufgaben im Bereich einer Abteilung oder eines Betriebes haben, in dem qualifizierte und höchstqualifizierte Facharbeiter beschäftigt werden.

Diese Gruppe erfordert:

Abgeschlossene Lehre und erfolgreiche Meisterprüfung, oder Nachweis einer mindestens fünfjährigen Tätigkeit, die den Voraussetzungen der Lohngruppe 5 der Lohntarife A und B entspricht.

B e i s p i e l e

Handwerksmeister	Schacht-, Spreng-, Richt-
Werkmeister	meister
	Polier

Die Merkmale beider Gehaltsgruppen haben in der Fassung des TV AL II keine sachliche, sondern nur eine redaktionelle Änderung insofern erfahren, als bei der Anführung der Lohngruppe 5 nunmehr auf den die Lohngruppeneinteilung enthaltenden § 56 TV AL II verwiesen wird.

Der Kläger behauptet, daß in der von ihm geleiteten Polsterwerkstatt auch Arbeitskräfte beschäftigt seien, die als qualifizierte und höchstqualifizierte Facharbeiter unter die Lohngruppen 6 bzw. 7 fielen, wenngleich tatsächlich keiner höher als in die Lohngruppe 5 eingruppiert sei. Das treffe jedenfalls für drei der ihm unterstellten Facharbeiter zu, die überwiegend mit höchstqualifizierten Arbeiten betraut würden. Mit der Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß er ab 1. Februar 1966 nach der Gehaltsgruppe D 3 zu entlohnen sei.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie hat bestritten, daß in der Polsterwerkstatt auch qualifizierte oder höchstqualifizierte Facharbeiter beschäftigt würden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht

- 4 -

zurückgewiesen worden. Das Berufungsgericht läßt es dahingestellt, ob in der vom Kläger geleiteten Polsterwerkstatt qualifizierte oder höchstqualifizierte Facharbeiter tätig seien, die tarifgerecht nach der Lohngruppe 6 bzw. 7 entlohnt werden müßten, in der ihnen gewährten Lohngruppe 5 also tarifwidrig eingruppiert seien. Darauf komme es nicht an, weil dem Kläger als "Werkmeister" bereits aufgrund der in die tariflichen Tätigkeitsmerkmale aufgenommenen Beispiele die Gehaltsgruppe D 3 zustehe. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Februar 1962 - 1 AZR 71/61 - (AP Nr. 30 zu Art. 44 Truppenvertrag) seien für die Einstufung diese Beispiele in erster Linie heranzuziehen; sei die zu bewertende Tätigkeit in den Beispielen nicht genannt, müsse die richtige Vergütungsgruppe durch Vergleich der Tätigkeit mit artverwandten Tätigkeitsbeispielen gefunden werden; nur wenn ein solcher Vergleich nicht möglich sei, habe die Einstufung nach den "allgemeinen" Tätigkeitsmerkmalen zu erfolgen. Da in den Beispielen der Gehaltsgruppe D 2 "Werkmeister für einfache Fertigung in kleineren Betrieben bis zu zwölf gewerblichen Arbeitnehmern" und in der Gehaltsgruppe D 3 "Werkmeister" ohne weiteren Zusatz aufgeführt seien, falle ein Werkmeister, dem wie dem Kläger mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt seien, unter die Gruppe D 3. Selbst wenn aber das Beispiel "Werkmeister" der Gehaltsgruppe D 3 auf die Tätigkeit des Klägers nicht unmittelbar zuträfe, so wäre diese doch jedenfalls der Tätigkeit eines Werkmeisters der Gruppe D 3 artverwandt. Wollte man die vom Tarif aufgestellten Beispiele durch die vorangestellten Merkmale begrenzen, so könnte ein Meister nur dann Werkmeister im Sinne der Gruppe D 3 sein, wenn zu den Arbeitnehmern seines Arbeitsbereichs auch qualifizierte und höchstqualifizierte Facharbeiter gehörten. Danach würde die Anzahl

- 5 -



der Betriebsangehörigen und damit die Größe des vom Werkmeister beaufsichtigten Betriebes keinerlei Einfluß auf seinen Vergütungsanspruch haben, und ein Werkmeister in einem Betrieb mit 100 Facharbeitern der Lohngruppe 5 könnte nur in die Gruppe D 2 kommen. Ein solches Ergebnis sei nicht sinnvoll und werde dem Tarif nicht gerecht. Bei einer vernünftigen Anwendung der Gehaltsgruppeneinteilung müßten die "allgemeinen" Tätigkeitsmerkmale neben die Beispiele gesetzt und diese nicht nur als Anwendungsfälle der vorangestellten Merkmale betrachtet werden. Dann könne der Werkmeister im Großbetrieb mit nicht qualifizierten Kräften dem Werkmeister im kleinen Betrieb mit qualifizierten Kräften tariflich gleichgestellt werden.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hatte Erfolg.

Nach Art. 56 Ziffer 8 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (BGBl. 1961 II S. 1218) unterliegen Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis des Klägers der deutschen Gerichtsbarkeit und war die Klage gegen die Bundesrepublik zu richten.

Die Tätigkeitsmerkmale der vom Kläger beanspruchten Gehaltsgruppe D 3 setzen voraus, daß in dem Bereich einer Abteilung oder eines Betriebes, über den der Meister Anordnungs- und Aufsichtsbefugnis hat, qualifizierte und höchstqualifizierte Facharbeiter beschäftigt werden. Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, es komme auf dieses Erfordernis nicht an, weil



- 6 -

der Kläger als Werkmeister in einer Werkstatt mit mehr als 12 Arbeitnehmern nicht zu den in den Beispielen der Gruppe D 2 aufgeführten Werkmeistern gehöre, sondern durch das Beispiel "Werkmeister" in der Gruppe D 3 erfaßt sei, kann nicht gefolgt werden.

Nach § 10 Ziffer 1 TV AL I bzw. § 51 Ziffer 2 TV AL II wird der Arbeitnehmer in diejenige Lohn- oder Gehaltsgruppe eingruppiert, die durch Vergleich seiner Tätigkeit mit den zu jeder Gruppe tarifvertraglich vereinbarten Tätigkeitsmerkmalen ermittelt wird. Diese Merkmale, unter die also die Tätigkeit des einzelnen Arbeitnehmers zur Ermittlung der tarifgerechten Vergütung vergleichend unterzuordnen (zu subsumieren) ist, enthalten meist zunächst eine mehr oder weniger allgemeine und deshalb auf eine Vielzahl verschiedener Aufgabenbereiche passende Umschreibung der Anforderungen, die jeweils an Leistungen, Vorbildung und Fähigkeiten gestellt werden, und daran anschließend eine Reihe von Beispielen, mit denen einzelne Tätigkeiten der Art nach speziell angesprochen werden. Die den Beispielen vorangestellten Merkmale werden vielfach als "allgemeine Tätigkeitsmerkmale" bezeichnet. Bei dieser im Verhältnis zu den einzelnen konkreten Beispielen zutreffenden Bezeichnung ist aber zu beachten, daß es sich dabei nicht etwa durchweg um sog. allgemeine (unbestimmte) Rechtsbegriffe handelt, sondern zum Teil auch um ganz bestimmte (konkrete) Anforderungen an die auszuübende Tätigkeit oder die vorausgesetzte fachliche Vorbildung.

Ersichtlich haben die Tarifpartner sowohl den Beispielen wie den ihnen vorangestellten Merkmalen für die bei der Eingruppierung vorzunehmende Bewertung einer Tätigkeit Bedeutung beigemessen. Ob und inwieweit den Beispielen als Grundlage für die Beurteilung einer Tätigkeit ein Vorrang zukommt, läßt sich nicht für alle Fälle einheitlich beantworten. Als Mittel zur

- 7 -



Konkretisierung können die Beispiele als Maßstab dienen für die Auslegung und Abgrenzung allgemeiner und deshalb ausfüllungsbedürftiger Merkmale wie "einfache" oder "schwierige" oder "besonders verantwortliche" Arbeiten. Daß aber von der Prüfung, ob die vorangestellten Merkmale erfüllt sind, überhaupt abzusehen ist, falls sich eine Tätigkeit unter die in einer Gehaltsgruppe aufgeführten Beispiele bringen läßt, kann nur dann angenommen werden, wenn der Tarif nach seinem durch Auslegung zu ermittelnden Sinn zu erkennen gibt, er sehe bei bestimmten Beispielen die ihnen vorangestellten Tätigkeitsmerkmale selbst als erfüllt an.

Eine solche Auslegung verbietet sich, wenn ein Tätigkeitsbeispiel in verschiedenen Gehaltsgruppen aufgeführt ist wie etwa der "Lagerverwalter" in C 3, C 4, C 5 und C 6 oder der "Leitende Ingenieur" in C 8 und C 9. Denn aus der mehrfachen Anführung ergibt sich, daß die bezeichnete Tätigkeit in jeder dieser Gehaltsgruppen als möglicher Anwendungsfall in Betracht kommt. Der Schluß, daß die vorangestellten Merkmale der einen oder anderen in Betracht kommenden Gehaltsgruppe ohne weiteres als erfüllt zu gelten hätten, wäre willkürlich. Die den Vergütungsanspruch bestimmenden Kriterien müssen vielmehr aus den den Beispielen jeweils vorangestellten unterschiedlichen Merkmalen entnommen werden, wobei für die Auslegung und Anwendung allgemeiner (unbestimmter) Rechtsbegriffe unter Umständen gewisse Abgrenzungsmaßstäbe aus den sonstigen Beispielen gewonnen werden können.

Andererseits bedarf es einer besonderen Prüfung auf die Erfüllung der vorangestellten Merkmale dann nicht, wenn eine Tätigkeit in einer einzigen Gehaltsgruppe hinreichend konkret bezeichnet ist und die vorangestellten Merkmale nur allgemeine Wertbegriffe enthalten. So ist etwa bei dem nur in den Beispielen



- 8 -

der Gehaltsgruppe C 5 aufgeführten "Sitzungsstenograph" nicht noch zu prüfen, ob er "schwierige und verantwortliche Arbeiten" verrichtet, ebensowenig bei dem nur in der Gruppe C 6 genannten "Gerichtsdolmetscher", ob gegenüber dem in C 5 aufgeführten "Dolmetscher" das zusätzliche Merkmal einer "Stelle von besonderer Bedeutung" erfüllt ist. Denn hier ist die Annahme gerechtfertigt, daß der Tarif durch die Aufnahme eines konkret bezeichneten Aufgabenkreises unter die Beispiele einer einzigen Vergütungsgruppe die Beurteilung dieser Tätigkeit nach den vorangestellten allgemeinen Wertbegriffen selbst vornehmen wollte.

Eine solche Annahme ist aber nicht gerechtfertigt, wenn es sich bei den vorangestellten Merkmalen um ganz konkrete tatsächliche Erfordernisse handelt, die sich mit den beispielhaft aufgeführten Tätigkeitsbezeichnungen nicht wie etwa die Begriffe "schwierig" oder "verantwortungsvoll" als allgemeines Bewertungsurteil verbinden lassen. Wenn für die Meistergruppen D 2 bis D 4 im Gegensatz zur Gruppe D 1 jeweils eine genau bestimmte Fachausbildung und/oder Berufserfahrung verlangt wird, so fehlt es an jedem Anhalt dafür, daß der Tarif eine solche Fachausbildung oder Berufserfahrung bei den als Beispiele aufgeführten Tätigkeitsbezeichnungen ohne weiteres als gegeben sehe. Dasselbe gilt von den genau bezeichneten Unterstellungsverhältnissen. Wenn es also z.B. bei der Gehaltsgruppe D 4 heißt, daß dem als Beispiel aufgeführten Obermeister mindestens zwei Meister der Gehaltsgruppe 3 unterstellt sein müssen, so kann "Obermeister" im Sinne des Tarifs nur derjenige sein, auf den diese Voraussetzung zutrifft. Eine weitere Konkretisierung solcher selbst schon konkret gefaßten Anspruchsvoraussetzungen durch die Tätigkeitsbeispiele ist gar nicht möglich und kann deshalb auch nicht gewollt sein. Insoweit kann auch der

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vom angefochtenen Urteil angeführten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 30 zu Art. 44 Truppenvertrag) keine andere Auffassung entnommen werden. Denn in dieser Entscheidung wird erörtert, inwieweit die "allgemeinen" Tätigkeitsmerkmale, soweit sie wie bei den dort in Betracht gezogenen Gehaltsgruppen C 2 und C 3 sog. unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten, durch die Beispiele eine Konkretisierung erfahren haben. Es wird aber nicht etwa gesagt, daß auch vorangestellte konkrete Tätigkeitsmerkmale bei den Berufsbeispielen als gegeben anzunehmen seien. Vielmehr hat auch der Erste Senat in jener Entscheidung solche Erfordernisse für rechts-erheblich angesehen, wenn er eine Prüfung verlangt, ob die zu bewertende Tätigkeit unter unmittelbarer oder nur unter allgemeiner Aufsicht auszuüben war.

Hiernach steht dem Kläger die Gehaltsgruppe D 3 nur zu, wenn er die den Beispielen vorangestellten tariflichen Merkmale erfüllt. Das angefochtene Urteil enthält keine ausdrücklichen Feststellungen darüber, ob der Kläger die geforderte fachliche Vorbildung (abgeschlossene Lehre und Meisterprüfung oder mindestens fünfjährige Tätigkeit unter den Voraussetzungen der Lohngruppe 5) aufzuweisen hat; da der Kläger seit 1955 als Meister in die Gruppe D 2 eingestuft ist, besteht hierüber offenbar kein Streit. Daß der Kläger die Anordnungs- und Aufsichtsbezugs mit verantwortlicher Mitbestimmung der Betriebsaufgaben im Bereich einer Abteilung oder eines Betriebes ausübt, hat das Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum angenommen; die Revision hat hiergegen auch keine Angriffe erhoben. Es geht also allein um das weitere Erfordernis, daß in dem vom Meister beaufsichtigten Bereich "qualifizierte und höchstqualifizierte Facharbeiter" beschäftigt werden. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt,



- 10 -

daß hierunter Arbeitnehmer der Lohngruppen 6 und 7 zu verstehen sind, die im Lohn tariff A des TV AL I, in dessen Geltungsdauer noch die ersten elf Monate des Anspruchszeitraums fallen, als "qualifizierte" bzw. "bestqualifizierte" Facharbeiter bezeichnet werden. Im Lohngruppenverzeichnis des § 56 TV AL II fehlt diese Bezeichnung; es besteht jedoch kein Anhalt dafür, daß deshalb die unverändert gebliebenen Merkmale der Gehaltsgruppe D 3 nunmehr anders aufzufassen wären.

Unstreitig ist von den in der Polsterwerkstatt beschäftigten Facharbeitern keiner höher als in der Lohngruppe 5 eingestuft. Entscheidend ist indessen, ob sich unter ihnen Arbeitnehmer befinden, die bei tarifgerechter Beurteilung in die Lohngruppe 6 oder 7 einzustufen sind. Das hat der Kläger für drei dieser Arbeiter behauptet. Damit wäre diesem tariflichen Erfordernis Genüge getan. Die von der Beklagten in den Vorinstanzen, aber nicht mehr mit der Revision vertretene Auffassung, daß die überwiegende Zahl der dem Meister unterstellten Kräfte qualifizierte oder hochqualifizierte Facharbeiter sein müßten, findet in der Tarifnorm keine Stütze. Das hätte besonders zum Ausdruck gebracht werden müssen; denn es handelt sich hierbei nicht darum, daß für die Eingruppierung die überwiegende Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend ist (vgl. § 51 Ziffer 3 TV AL II). Aus dem bloßen Gebrauch der Mehrzahl kann nur entnommen werden, daß jedenfalls zwei solche Kräfte vorhanden sein müssen. Auch ist es trotz der Formulierung "qualifizierte u n d höchstqualifizierte Facharbeiter" für ausreichend anzusehen, wenn es sich bei diesen Kräften nur um qualifizierte oder nur um höchstqualifizierte Arbeitnehmer handelt. Da das Landesarbeitsgericht von seinem Rechtsstandpunkt aus hierzu keine Feststellungen getroffen hat, mußte das angefochtene

- 11 -



Urteil aufgehoben und die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

Kommt das Landesarbeitsgericht nicht zu der Feststellung, daß in der Polsterwerkstatt wenigstens zwei qualifizierte Facharbeiter beschäftigt sind, so kann der Klage nicht etwa mit der Begründung stattgegeben werden, der Aufgabenkreis des Klägers sei eher den in der Gehaltsgruppe D 3 als denen der Gruppe D 2 vergleichbar. Denn die Eingruppierung des Klägers ist nicht etwa im Wege der Lückenausfüllung vorzunehmen. Das hätte nur dann zu geschehen, wenn die unter die tarifliche Gehaltsgruppeneinteilung zu bringende Tätigkeit des Klägers ihrer Art nach von den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen nicht erfaßt wäre. Sie läßt sich aber unter die den Beispielen jeweils vorangestellten und aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppen D 1 bis D 4 für Meister sehr wohl unterordnen. Es kann sich allerdings ergeben, daß der Kläger, wenn seine Tätigkeit nicht die erörterten Merkmale der Gruppe D 3 erfüllt, unter die Gruppe D 2 fällt, obwohl seine Tätigkeit über den dort als Beispiel angeführten Aufgabenkreis eines "Werkmeisters für einfache Fertigung in kleineren Betrieben bis zu zwölf gewerblichen Arbeitnehmern" hinausgeht. Die Lückenhaftigkeit des Katalogs von Beispielen begründet aber noch keine Lücke in der tariflichen Bewertungsordnung. Die Rechtslage wäre eine andere, wenn für die Bewertung der Tätigkeit eines Werkmeisters allein das oben genannte Beispiel der Gruppe D 2 und die Bezeichnung "Werkmeister" in der Gruppe D 3 zur Verfügung ständen. Dann könnte man davon ausgehen, daß ein Werkmeister grundsätzlich in die Gruppe D 3 fällt, jedoch ausnahmsweise dann in D 2 einzugruppieren ist, wenn er nur einen kleineren Betrieb für einfachere Fertigung bis zu zwölf gewerblichen Arbeitnehmern zu beaufsichtigen hat; jede Erweiterung



des Aufgabengebiets, z.B. durch eine größere Zahl der unterstellten Kräfte, würde den Anspruch auf die Gehaltsgruppe D 3 begründen. Eine solche ausschlaggebende Bedeutung kommt aber in der Gehaltsgruppeneinteilung D den Beispielen gegenüber den vorangestellten Merkmalen nicht zu. Es bleibt daher bei der allgemeinen Regel, daß der Anspruch auf eine Vergütungsgruppe nur begründet ist, wenn alle Anspruchsvoraussetzungen voll erfüllt sind (vgl. BAG 9, 113 = AP Nr. 61 zu § 3 TO.A). Daß auch der TV AL dieses Prinzip befolgt wissen will, erhellt noch besonders daraus, daß für Angestellte bestimmter Gehaltsgruppen, deren Tätigkeit über die in der Gehaltsgruppeneinteilung aufgegebenen Tätigkeitsmerkmale hinausgeht, ohne jedoch die Merkmale der nächst höheren Gruppe zu erreichen, besondere Gehaltssätze von sog. a-Gruppen vereinbart worden sind (vgl. § 59 TV AL II); für die Meistergruppen fehlt es an einer solchen Regelung.

Über die Kosten des Revisionsverfahrens wird das Landesarbeitsgericht mit zu entscheiden haben.

gez. Dr. Poelmann Dr. Meier-Scherling Dr. Pecher
Rudolf Dr. Schwennicke

