

Aktenzeichen: 4 AZR 534/88

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 15. Februar 1989
- 4 AZR 534/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 20. November 1986
Karlsruhe - 3 Ca 112/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. August 1988
Baden-Württemberg - 12 Sa 37/87 -
(Mannheim)

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung bei den alliierten Streitkräften

Gesetz: TVAL II §§ 51, 56 Lohngruppe 7 (Kraftfahrzeuginstand-
setzung)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung nach Lohngruppe 7 zu TVAL II; Herausheben in
den fachlichen Anforderungen durch Fachkenntnisse in
englischer Sprache (Anweisungen und Handbücher in Englisch)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 534/88

12 Sa 37/87 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
15. Februar 1989

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 1989 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Börner und Hauk für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Kammern Mannheim, vom 24. August 1988 - 12 Sa 37/87 - wird auf Kosten der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß Zinsen ab 1. Februar 1984 zu zahlen sind.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger, der eine abgeschlossene Berufsausbildung als Kraftfahrzeugmechaniker hat, steht seit dem 16. September 1971 i den Diensten der amerikanischen Streitkräfte. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TVAL II) Anwendung. Der Kläger wird als Schwergerätemechaniker beschäftigt und erhält seit dem 1. August 1981 Lohn nach Lohngruppe 6 TVAL II.

Dem Kläger obliegt die Instandsetzung von schwerem Militärstandard- und Industriebaugerät. Dabei nimmt er überwiegend Wartungs- und Reparaturarbeiten vor, die, wie zum Beispiel Arbeiten am Getriebe, bei den amerikanischen Streitkräften den höheren Instandsetzungsstufen F und H zugewiesen sind. In geringem Umfange



erledigt er kleinere Reparaturen und regelmäßig wiederkehrende Inspektionsarbeiten. Die Arbeitsaufsicht, der der Kläger unterliegt, ist in der Arbeitsplatzbeschreibung vom 4. Juni 1987 wie folgt beschrieben:

Arbeitsaufsicht

Arbeitet unter sehr allgemeiner Aufsicht und erhält Arbeitszuweisungen in Form von schriftlichen Arbeitsaufträgen oder Inspektionsberichten. Mit Ausnahme von Eingangsinspektionen, die der Positionsinhaber gemeinsam mit dem direkten Vorgesetzten durchführt, um den Umfang der notwendigen Reparaturen zu bestimmen, wird von ihm erwartet, daß er selbständig Fehlfunktionen feststellt, Baugruppen und Einzelteile demontiert, repariert, wieder zusammensetzt oder vollständig austauscht, und nach beendeter Reparatur eine Funktionskontrolle durchführt. Vom Positionsinhaber wird erwartet, daß er selbständig die geeigneten technischen Beschreibungen, Handbücher und Veröffentlichungen auswählt, liest, versteht und nach den darin enthaltenen Vorschriften, Beschreibungen, Zeichnungen und technischen Anforderungen arbeitet. Die Arbeit wird vom Vorgesetzten durch eine abschließende Funktionskontrolle vor Freigabe des Gerätes beurteilt."

Um die ihm übertragenen Aufgaben erfüllen zu können, benötigt der Kläger Englischkenntnisse, da die technischen Beschreibungen, Handbücher und Veröffentlichungen sowie die Arbeitsanweisungen in englischer Sprache abgefaßt sind.

Nach einer Neustrukturierung der Lohngruppen des TVAL II hat der Kläger innerhalb der tariflichen Ausschußfrist geltend gemacht, daß ihm Lohn nach Lohngruppe 7 zustehe.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er verrichte Tätigkeiten, deren fachliche Anforderungen über die der Lohngruppe 6



hinausgingen. Die fachliche Steigerung bestehe darin, daß er überwiegend eigenverantwortlich höhere Instandsetzungsarbeiten an schweren Spezialgeräten ausführe, die technische Eigenheiten hätten, welche es an deutschen Geräten nicht gebe. Er müsse deshalb Kenntnisse und Fertigkeiten anwenden, die das für die Tätigkeitsbewertung maßgebende Berufsbild des Kfz-Mechanikers nicht enthielten. Zudem reiche seine Tätigkeit in nicht unwesentlichem Umfange und qualitativ gleichwertig in artverwandte Berufe seiner Berufsgruppe hinein, so z.B. in den eines Kfz-Elektrikers, eines Hydraulikers, eines Landmaschinenmechanikers und in den eines Werkzeugmachers. Darüber hinaus seien alle technischen Arbeitshandbücher, nach denen er die übertragenen Arbeiten auszuführen habe, und die er deshalb verstehen müsse, in englischer Sprache abgefaßt. Das Erfordernis derartiger Sprachkenntnisse übersteige die tariflichen Anforderungen der Lohngruppe 6.

Der Kläger hat beantragt,

es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 1.8.1981 einen Lohn nach der Gewerbegruppe ZA 4 - Lohngruppe 7 - gemäß TVAL II zu bezahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tätigkeit des Klägers entspreche in ihrer Gesamtheit dem Berufsbild eines Landmaschinenmechanikers. Deshalb habe der Kläger keine Fertigkeiten und Kenntnisse einzusetzen, die anderen Berufsbildern zuzurechnen seien. Die gestellten fachlichen Anforderungen entsprächen in vollem Umfange der Lohngruppe 6. Englischkenntnisse stellten im Hinblick darauf, daß der



Kläger bei den amerikanischen Streitkräften beschäftigt sei, keine Besonderheit dar und könnten sich deshalb auf die tarifliche Eingruppierung nicht auswirken. Zudem handele es sich bei den Arbeitshandbüchern um leicht verständliche Broschüren, in denen lediglich in äußerst einfacher Form Anweisungen zur Prüfung von Defekten gegeben würden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. Der Kläger hat im Wege der unselbständigen Anschlußberufung seine Klage um 4 % Verzugszinsen aus den monatlichen Nettodifferenzbeträgen erweitert. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und dem Kläger die begehrten Zinsen zugesprochen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision. Dabei hat er seinen Zinsanspruch auf Prozeßzinsen seit dem 1. Februar 1984 beschränkt und klargestellt, daß sich sein Feststellungsantrag nicht mehr auf die Gewerbegruppe ZA 4 bezieht.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Mit Recht haben die Vorinstanzen erkannt, daß dem Kläger der geltend gemachte Anspruch auf Lohn nach Lohngruppe 7 zusteht. Der Kläger führt überwiegend Tätigkeiten aus, die über die fachlichen Anforderungen der Lohngruppe 6 hinausgehen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die Vorschriften des Tarifvertrags für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TVAL II) mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Auszugehen ist damit von der Regelung des § 51 TVAL II, wonach der Arbeitnehmer entsprechend den Merkmalen seiner Tätigkeit der Lohngruppeneinteilung zugeordnet wird und in diejenige Lohngruppe einzugruppieren ist, die durch Vergleich der Tätigkeit mit den tariflich vereinbarten Tätigkeitsmerkmalen ermittelt wird. Dabei ist die Überwiegende Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend. Für den Kläger sind danach folgende Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppen des § 56 TVAL II heranzuziehen:

Lohngruppe 5

(1) Arbeiter in Tätigkeiten,

die eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer nach der Ausbildungsordnung vorgesehenen Ausbildungsdauer von mindestens 30 Monaten erfordern.

(2) Arbeiter in Tätigkeiten gemäß Fallgruppe (1),

ohne daß von dem Arbeiter die dort vorgesehene abgeschlossene Berufsausbildung vorgewiesen wird, jedoch nach fünfjähriger einschlägiger Erfahrung.



Lohngruppe 6

(1) Arbeiter in Tätigkeiten,

die eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer nach der Ausbildungsordnung vorgesehenen Ausbildungsdauer von mindestens 30 Monaten erfordern und selbständig ausgeübt werden,

jedoch nach zweijähriger Tätigkeit gemäß Lohngruppe 5 - Fallgruppe (1) -.

(2) Arbeiter in Tätigkeiten gemäß Fallgruppe (1),

ohne daß von dem Arbeiter die dort vorgesehene abgeschlossene Berufsausbildung vorgewiesen wird, jedoch nach dreijähriger Tätigkeit gemäß Lohngruppe 5 - Fallgruppe (2) -.

Lohngruppe 7

Arbeiter in Tätigkeiten,

die über die fachlichen Anforderungen der Lohngruppe 6 hinausgehen.

Da die Merkmale der Lohngruppe 7 ausdrücklich auf den Merkmalen der Lohngruppe 6 und diese wiederum ausdrücklich auf den Merkmalen der Lohngruppe 5 aufbauen, ist zunächst zu prüfen, ob die Merkmale der Ausgangslohngruppe 5 TVAL II vorliegen, und alsdann der Reihe nach jeweils die weiteren qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale (vgl. BAGE 29, 364, 375 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Hierbei reicht bei den Aufbau Lohngruppen eine pauschale rechtliche Überprüfung aus, wenn die maßgebenden Tatsachen unstreitig sind und die Parteien übereinstimmend von der Erfüllung der Voraussetzungen der niedrigeren Aufbau fallgruppen ausgehen (vgl. BAG, aaO).



Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß der Kläger die Merkmale der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 erfüllt. Der Kläger führt überwiegend Tätigkeiten aus, die eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer nach der Ausbildungsordnung vorgesehenen Ausbildungsdauer von mindestens 30 Monaten erfordern. Dies gilt unabhängig davon, ob die vom Kläger als Schwergerätemechaniker ausgeübte Tätigkeit dem Berufsbild des Kraftfahrzeugmechanikers, wie er meint, oder dem des Landmaschinenmechanikers, wie die Beklagte meint, zugeordnet wird. Sowohl die Ausbildung zum Kraftfahrzeugmechaniker als auch diejenige zum Landmaschinenmechaniker erfordert eine längere Ausbildungsdauer, als sie tariflich mit 30 Monaten vorgeschrieben ist.

Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht ferner davon aus, daß die Eingruppierung in Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 außer der Beschäftigung mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 30 Monaten erfordern, von dem Arbeiter die Fähigkeit verlangt, mit der von ihm erworbenen Berufsausbildung die ihm obliegenden Aufgaben auszuüben (BAG Urteile vom 27. Januar 1988 - 4 AZR 499/87 - und vom 4. Mai 1988 - 4 AZR 769/87 -, nicht veröffentlicht). Auch dieser Anforderung wird der Kläger gerecht. Das Landesarbeitsgericht führt dazu im einzelnen aus, daß die Ausbildung zum Kraftfahrzeugmechaniker den Kläger befähigt, die von ihm als Schwergerätemechaniker auszuführenden Reparatur- und Instandsetzungsarbeiten vorzunehmen. Dies reicht zur Erfüllung der tariflichen Anforderungen aus. Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt es nicht



darauf an, ob die Tätigkeit des Schwergerätemechanikers eher dem Berufsbild des Landmaschinenmechanikers entspricht. Für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 ist notwendig und ausreichend, daß die abgeschlossene Berufsausbildung den Arbeiter befähigt, die ihm übertragenen Tätigkeiten auszuüben. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend in bezug auf die Ausbildung des Klägers als Kraftfahrzeugmechaniker und die von ihm auszuübende Tätigkeit als Schwergerätemechaniker angenommen.

Der Kläger erfüllt mit seiner Tätigkeit auch die Merkmale der Lohngruppe 6 Fallgruppe 1. Die Eingruppierung nach Lohngruppe 6 Fallgruppe 1 setzt voraus, daß der Arbeiter seine Tätigkeit selbständig ausübt und zwei Jahre gemäß Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 tätig war. Selbständig wird die Tätigkeit in der Lohngruppe 6 Fallgruppe 1 ausgeübt, wenn sie ohne fachliche Anweisung im Einzelfall und ohne Aufsicht durchgeführt wird (BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 4 AZR 499/87 -, nicht veröffentlicht). Dies trifft nach dem unstreitigen Sachverhalt, wie er sich insbesondere aufgrund der Arbeitsplatzbeschreibung vom 4. Juni 1987 darstellt, für den Kläger zu. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der seit dem 16. September 1971 bei den amerikanischen Stationierungstreitkräften beschäftigte Kläger zum Zeitpunkt der begehrten Höhergruppierung bereits mehr als zwei Jahre die Tätigkeit eines Schwergerätemechanikers ausgeübt und damit auch die geforderte zweijährige Tätigkeit in Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 erfüllt.



Die Tätigkeit des Klägers erfüllt auch das Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 7. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, daß die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit über die fachlichen Anforderungen der Lohngruppe 6 hinausgeht, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Landesarbeitsgericht geht vom zutreffenden Rechtsbegriff aus, wenn es unter Tätigkeiten, die über die fachlichen Anforderungen der Lohngruppe 6 hinausgehen, in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung solche Arbeiten versteht, die nicht zum Berufsbild des vom Arbeiter erlernten Berufs gehören oder Arbeiten, die als besondere Leistungen in dem Beruf des Arbeiters qualifiziert werden können (BAG Urteile vom 23. April 1986 - 4 AZR 119/85 -, vom 1. Oktober 1986 - 4 AZR 516/85 -, vom 27. Januar 1988 - 4 AZR 499/87 - und vom 4. Mai 1988 - 4 AZR 769/87 -, alle nicht veröffentlicht). Zutreffend unterscheidet das Landesarbeitsgericht mit der Senatsrechtsprechung hinsichtlich der zweiten Alternative für die über die Lohngruppe 6 hinausgehenden fachlichen Anforderungen zwischen der normalen Tätigkeit eines Facharbeiters, die den Lohngruppen 5 und 6 zuzuordnen ist, und besonderen Leistungen, die über die Selbständigkeit im Sinne der Lohngruppe 6 hinausgehen. Inhaltlich wird damit auch auf den Schwierigkeitsgrad der ausgeführten Arbeiten abgestellt. Unter schwierigen Aufgaben bei Eingruppierungsregelungen sind solche zu verstehen, die in herausgehobener und über die entsprechenden Erfordernisse der niedrigeren Fallgruppe hinausreichender Weise fachliche Anforderungen stellen, die beispielsweise in der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, den geforderten



Spezialkenntnissen, außergewöhnlichen Erfahrungen oder sonstigen Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit bestehen können, zum Beispiel auch in einem höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit als für sonstige Aufgaben des Arbeitnehmers (BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 4 AZR 499/87 -, nicht veröffentlicht).

Bei der Bewertung, ob fachfremde Arbeiten an den Arbeitnehmer fachliche höhere Anforderungen stellen als die Lohngruppe 6 oder er in seinem Beruf besondere Leistungen zu erbringen hat, ist den Tatsacheninstanzen wegen des unbestimmten Rechtsbegriffs des "Hinausgehens" ein weiter Beurteilungsspielraum einzuräumen. Die entsprechende Subsumtion des Landesarbeitsgerichts kann nur daraufhin überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat oder seine Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (BAG Urteil vom 4. Mai 1988 - 4 AZR 769/87 -, nicht veröffentlicht).

Nach der Rechtsprechung des Senats sind die genannten tariflichen Anforderungen der Lohngruppe 7 außerdem nur dann erfüllt, wenn die Arbeiten, die über die fachlichen Anforderungen der Lohngruppe 6 hinausgehen, überwiegend erbracht werden. Da sich die Eingruppierung gemäß § 51 Ziffer 3 TVAL II nach der "überwiegenden Tätigkeit des Arbeitnehmers" richtet, müssen folglich die Tätigkeiten, die über die fachlichen Anforderungen der Lohngruppe 6 hinausgehen, überwiegen, damit der Arbeiter nach Lohngruppe 7 eingruppiert werden kann. Innerhalb der zu bewertenden Tätigkeit braucht aber nicht mehr geprüft zu werden, ob



die qualifizierenden fachlichen Anforderungen zeitlich überwiegen. Denn wenn bei einer bestimmten Tätigkeit erhöhte fachliche Anforderungen anfallen, betrifft dies insoweit die gesamte Tätigkeit, da die erhöhte fachliche Qualifikation während der Ausübung dieser Tätigkeit ständig vorgehalten werden muß. Dies betrifft aber stets nur die jeweilige Einzeltätigkeit des Arbeitnehmers, sofern sie von anderen Tätigkeiten abtrennbar ist. Übt ein Arbeitnehmer daher mehrere voneinander abtrennbare Tätigkeiten aus, müssen Tätigkeiten mit qualifizierenden Anforderungen den überwiegenden Teil der Arbeitszeit des Arbeiters in Anspruch nehmen. Dann entspricht die überwiegende Tätigkeit dem Merkmal der Lohngruppe 7 (BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 4 AZR 499/87 -, nicht veröffentlicht).

Diese Anforderungen hat der Senat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch bereits im Urteil vom 3. Dezember 1986 (- 4 AZR 19/86 - AP Nr. 6 zu § 51 TVAL II) gestellt und dazu insbesondere ausgeführt, daß die einen geringeren zeitlicher Umfang vorsehende Ergebnisniederschrift über Besprechungen am 16. und 17. Dezember 1981 keinen Tarifcharakter habe. Wenn das Landesarbeitsgericht demgegenüber meint, der Senat habe in diesen Urteil die Auffassung vertreten, daß innerhalb der zu bewertender Tätigkeit die qualifizierenden Anforderungen zeitlich überwiegen müssen, trifft dies nicht zu. Der Senat hat mit den vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Ausführungen am Ende der Entscheidungsgründe des angezogenen Urteils lediglich die Subsumtion des Berufungsgerichts in dem damaligen Rechtsstreit im Hinblick auf den Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz revisionsrechtlich



nicht beanstandet, wonach der Umfang der benötigten Sprachkenntnisse und der Zeitaufwand für die Übersetzungstätigkeit bei dem damaligen Kläger so gering waren, daß sie bei der Bewertung der Tätigkeit nicht ins Gewicht fielen.

Vorliegend kommt es jedoch auf die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich des zeitlichen Umfanges der Tätigkeiten, die über die fachlichen Anforderungen der Lohngruppe 6 hinausgehen, und mithin auch auf die Bedeutung der Ergebnissniederschrift über Besprechungen am 16. und 17. Dezember 1981 überhaupt nicht an. Das Landesarbeitsgericht stellt nämlich fest, daß der Kläger bei seiner gesamten Tätigkeit Kenntnisse der englischen Fachsprache einsetzen muß und folgert daraus, daß der Kläger nicht nur überwiegend, sondern ausschließlich Tätigkeiten ausübe, die über die fachlichen Anforderungen der Lohngruppe 6 hinausgehen.

Das Landesarbeitsgericht nimmt insoweit an, daß die Tätigkeit des Klägers über die fachlichen Anforderungen der Lohngruppe 6 hinausgehe, weil er für seinen Beruf besondere Leistungen dadurch zu erbringen habe, daß er für die von ihm auszuübenden Wartungs- und Reparaturarbeiten Kenntnisse der englischen Fachsprache benötige. Der Kläger habe die Wartungs- und Reparaturarbeiten nach technischen Anweisungen und Handbüchern durchzuführen, die ausschließlich in englischer Sprache verfaßt seien. Er müsse die benötigten technischen Beschreibungen auswählen, lesen, verstehen und nach den darin enthaltenen Vorschriften, Beschreibungen, Zeichnungen und technischen Vorgaben arbeiten.



Das Verständnis dieser detaillierten Anweisungen erfordere die Kenntnis der englischen Fachausdrücke und damit Kenntnisse, die über die Beherrschung der englischen Umgangssprache hinausgingen. Daraus folgert das Landesarbeitsgericht, daß vom Kläger mehr verlangt werde, als von einem nicht bei den amerikanischen Streitkräften beschäftigten Kraftfahrzeugmechaniker, so daß seine Tätigkeit die fachlichen Anforderungen der Lohngruppe 6 übersteige.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind im Hinblick auf den ihm zukommenden weiten Beurteilungsspielraum revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt durchaus, daß Arbeitnehmer bei den amerikanischen Streitkräften in gewissem Umfange Kenntnisse der englischen Umgangssprache erwerben, ohne daß dies Einfluß auf die tarifliche Bewertung ihrer Tätigkeit haben kann. Das Landesarbeitsgericht stellt aber fest, daß die vom Kläger zur Ausübung seiner Tätigkeit als Schwergerätemechaniker benötigten Englischkenntnisse weit darüber hinausgehen, weil sie sich auch auf die einschlägige technische Fachsprache erstrecken. Da Maßstab für die tariflichen Anforderungen der Lohngruppe 7 vorliegend die einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung zum Kraftfahrzeugmechaniker ist, die derartige Kenntnisse nicht erfordert, konnte das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes aus dem Umstand, daß der Kläger zur Ausführung seiner Tätigkeit die entsprechende englische Fachsprache beherrschen muß, mit Recht folgern, daß seine Tätigkeit die fachlichen Anforderungen der Lohngruppe 6



übersteigt. Dies entspricht der Rechtsprechung des Senats in vergleichbaren Fällen (BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 4 AZR 499/87 -).

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

Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Freitag
 Börner Hauk





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)