

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

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk; Gesetz über den Westdeutschen Rundfunk § 21; Tarifvertrag des Nordwestdeutschen Rundfunks vom 9. Oktober 1954 in der für den Geltungsbereich des Westdeutschen Rundfunks geltenden Fassung vom 6. Januar 1964 §§ 11, 13; Vergütungsordnung des Westdeutschen Rundfunks VergGrn. III, IV (Tonmeister/Erster Tonmeister)

Leitsätze:

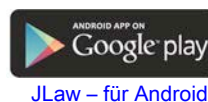
1. Bei einem speziell für den Medienbereich Rundfunk und Fernsehen ausgerichteten Tarifvertrag einschließlich Vergütungsordnung können die für die Eingruppierung verwendeten Begriffe eine in dieser Anstalt typische spezifische Bedeutung haben. Dabei können die Tarifvertragsparteien mit in der Vergütungsordnung verwendeten Begriffen wie "gehobener Ingenieur, Tonmeister oder Erster Tonmeister" Dienstposten bezeichnet haben, die entsprechend der betrieblichen Ordnung der betreffenden Anstalt bestimmte den Tarifvertragsparteien wie den Tarifunterworfenen bekannte Tätigkeiten und Aufgaben zum Inhalt haben.
2. Eine solche Bezugnahme auf eine entsprechende betriebliche Ordnung kann auch die jeweils in der betreffenden Anstalt geltenden Dienstposten zum Inhalt haben.
3. Werden tariflich Tätigkeiten im Übertragungswagen anders als im Studio bewertet, besteht kein Anspruch auf die höhere Vergütung aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung.

Aktenzeichen: 4 AZR 562/77

Urteil des BAG vom 7. Februar 1979 LAG Düsseldorf (Köln)



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



4 AZR 562/77

3 Sa 862/75 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet am
7. Februar 1979

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 7. Februar 1979 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs
und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtliche Richterin Bahr
und den ehrenamtlichen Richter Brocksiepe für Recht erkannt:

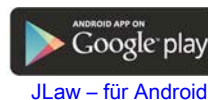
Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
12. Mai 1977 - 3 Sa 862/75 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und
Entscheidung an das Berufungsgericht zurückver-
wiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist als Tonmeister 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, der Vergütung nach VergGr. IV der VergO-WDR erhält, bemüht sich seit dem Jahre 1970 um eine Höhergruppierung in die VergGr. III der VergO-WDR. Aufgrund eines am 30. April 1974 geführten Gesprächs mit dem Intendanten des Beklagten, an dem auch drei weitere Kollegen und der Personalabteilungsleiter teilgenommen hatten, teilte der Intendant dem Kläger mit Schreiben vom 6. November 1974 mit, daß das Höhergruppierungsbegehren für gerechtfertigt angesehen werde und er hoffe, daß die zuständigen Organe der Aufsichtsgremien einer Höhergruppierung des Klägers in die VergGr. III ab 1. Januar 1975 zustimmen werden.

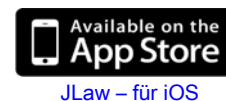
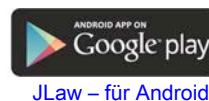
Der für den Haushalt und Stellenplan zuständige Rundfunkrat stimmte einer Stellenanhebung des Klägers jedoch nicht zu, da er dem Ergebnis einer analytischen Arbeitsplatzbewertung nicht vorgreifen wolle. Dies teilte der Intendant dem Kläger mit Schreiben vom 13. März 1975 mit.

Mit seiner am 2. April 1975 erhobenen Klage hat der Kläger den Beklagten für den Zeitraum vom 1. Januar 1974 bis 30. April 1975 auf Zahlung des Differenzbetrages zwischen der VergGr. III und der VergGr. IV in Anspruch genommen. Für die Zeit ab 1. Mai 1975 begehrt der Kläger die Feststellung, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihn nach VergGr. III zu bezahlen. Der Kläger hat dazu vorgetragen, daß seine Arbeit nach Verantwortung, Umfang und Schwere der Tätigkeit seiner Arbeitskollegen gleichwertig sei, die bei Studioproduktionen für den Ton verantwortlich seien und als "Erste Programmingenieure" bezeichnet und vergütet werden. Der Unterschied bestehe nur darin, daß diese ihre Tätigkeiten in festen Studios verrichteten, während er seine Tätigkeit als Toningenieur bei Produktionen über einen

- 3 -



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



- 3 -

Ü-Wagen abwickelte. Hinsichtlich der tatsächlichen Produktion bestünden jedoch keine Unterschiede. Sein Höhergruppierungsanspruch sei daher nicht nur aufgrund des Tarifvertrages i.d.F. vom 6. Januar 1964 und der für die Auslegung der Tarifvertragsvorschriften maßgebenden internen Regelungen gerechtfertigt, sondern auch aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Vor allem berufe er sich aber auf die vom Intendanten mit Schreiben vom 6. November 1974 erteilte Zusage auf Eingruppierung in die VergGr. III. Daran sei der Beklagte gebunden, auch wenn der Personalleiter weisungswidrig den Höhergruppierungsvorschlag des Intendanten der kleinen Kommission gegenüber unterschlagen haben sollte.

Der Kläger hat demgemäß beantragt:

1. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 6800,-- DM brutto zu zahlen nebst 4 % Zinsen seit dem 1. September 1974;
2. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1. Mai 1975 nach VergGr. III Stufe 2 der beim Beklagten geltenden Vergütungsordnung zu entlohnen;
3. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1. Januar 1976 nach VergGr. III, Stufe 3 der beim Beklagten geltenden Vergütungsordnung zu entlohnen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, daß der Höhergruppierungsanspruch des Klägers weder auf eine vertragliche Zusage des Intendanten noch auf den Tarifvertrag oder eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gestützt werden könne. Der Kläger habe zu keiner Zeit eine nach VergGr. III einzustufende Tätigkeit ausgeübt. Die Produktionen, die in den festen Studios abgewickelt würden, seien mit den Produktionen, die über Ü-Wagen liefen, nicht vergleichbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 26.000,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der Beklagte den Klagabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.



- 4 -

Entscheidungsgründe:

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

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß gegen die Zulässigkeit der Klage keine Bedenken bestehen und insbesondere auch für den Feststellungsantrag ein rechtliches Interesse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO gegeben ist. Zudem handelt es sich bei dem Beklagten um eine Anstalt des öffentlichen Rechts, die auch ein nicht zur Vollstreckung geeignetes Feststellungsurteil gegen sich gelten lassen wird. Das Feststellungsbegehren des Klägers stellt sich insoweit als eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen dar, die auch für die Arbeitnehmer der Rundfunkanstalten in Betracht kommt und zur Klärung des gesamten Streitkomplexes zwischen den Parteien geeignet ist (BAG, Urteil vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier; BAG, Urteil vom 3. Mai 1978 - 4 AZR 731/76 - [demnächst] AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Soweit das Landesarbeitsgericht zunächst eine vertragliche Zusage des Intendanten des Beklagten auf Höhergruppierung verneint, die der Kläger in dem Schreiben des Intendanten vom 6. November 1974 erblickt und auf die der Kläger seinen Anspruch in erster Linie stützt, ist dem beizupflichten. Die vom Landesarbeitsgericht als Tatsachengericht vorgenommene Auslegung und Wertung des Schreibens vom 6. November 1974 ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Wie sich aus der Formulierung dieses Schreibens ergibt ("... Ich hoffe, daß die zuständigen Organe der Aufsichtsgremien dieser Höhergruppierung ihre Zustimmung erteilen...."), hat der Intendant damit nämlich keine verbindliche Zusage auf Höhergruppierung abgegeben, sondern diese nur unter der Bedingung zusagen

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

wollen, daß die zuständigen Organe der Aufsichtsgremien zustimmen. Das ist jedoch nicht geschehen. Der Rundfunkrat hat, wie dem Kläger mit Schreiben vom 13. März 1975 eröffnet worden ist, eine Stellenanhebung und damit eine Höhergruppierung des Klägers abgelehnt. Darauf, ob der Intendant aufgrund des § 21 des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln und des § 26 der Satzung der Zustimmung des Rundfunkrates überhaupt bedurft hat und die Höhergruppierung nicht auch in eigener Zuständigkeit hätte vornehmen können, kommt es unter diesen Umständen nicht an.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts findet auf das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag des Nordwestdeutschen Rundfunks vom 9. Oktober 1954 in der für den Geltungsbereich des Westdeutschen Rundfunks geänderten Fassung vom 6. Januar 1964 Anwendung. In § 11 Abs. 1 dieses Tarifvertrages ist bestimmt, daß die Arbeitnehmer entsprechend ihrer im Arbeitsvertrag bezeichneten Tätigkeit in Vergütungsgruppen einzugruppieren sind und die im Arbeitsvertrag festgelegten Tätigkeiten der tatsächlich auszuübenden Tätigkeit zu entsprechen haben. Damit richtet sich - wie auch in anderen Tarifverträgen vielfach üblich - die Eingruppierung bzw. die Vergütung jeweils nach der überwiegenden Tätigkeit des Arbeitnehmers (vgl. dazu die ähnliche Regelung des § 18 Abs. 1 MTV - SR; Urteil des Senats vom 3. Mai 1978 - 4 AZR 731/76 - [demnächst] AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Dagegen kann aus § 13 Abs. 1 des MTV-WDR ein Anspruch des Klägers auf höhere Vergütung nicht hergeleitet werden. Wenn es dort heißt, soweit Planstellen frei sind, steht jedem Arbeitnehmer entsprechend seiner Fähigkeit, Leistung und Führung der Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe offen, wird damit kein tariflicher Anspruch auf Höhergruppierung bestimmt. Vielmehr entspricht das nur dem allgemeinen Grundsatz, daß jedem Arbeitnehmer eine Bewerbung um Aufstiegsmöglichkeiten offensteht. Darüber hinaus fehlt es jedoch in der Vergütungsordnung des Nordwestdeutschen Rundfunks vom 9. Oktober 1954 in der für den Geltungsbereich des Westdeutschen

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



- 6 -

- 6 -

Rundfunks geänderten Fassung vom 6. Januar 1964, die Bestandteil des MTV-WDR ist (§ 11 Abs. 2 MTV-WDR), an der Aufführung konkreter Tätigkeitsmerkmale oder auch nur allgemeiner Umschreibungen, anhand derer eine tarifliche "Eingruppierung" nach Art der Eingruppierung im allgemeinen Öffentlichen Dienst vorgenommen werden könnte. Eine Orientierungshilfe bilden lediglich die in den einzelnen Vergütungsgruppen ohne nähere Erläuterung aufgeführten Tätigkeits- bzw. Berufsbezeichnungen. So sind z.B. ohne weitere zusätzliche Angaben in VergGr. IV die Begriffe "Tonmeister", "Tonmeister / Technik" und "Programmierer" und in VergGr. III die Begriffe "Erster Tonmeister/Technik" und "Erster Programmingenieur" aufgeführt. Insoweit entspricht der Tarifvertrag nicht sonst allgemein üblichen Anforderungen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit.

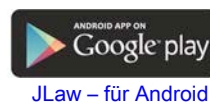
Trotzdem hält im Gegensatz zum Arbeitsgericht das Landesarbeitsgericht unter Heranziehung von Tätigkeitsbeschreibungen in der "Stellenausschreibung Nr. 102/65" vom 27. Dezember 1965 und des Haushaltsplanes des Beklagten für das Jahr 1974 die tarifliche Regelung für justiziabel. Es kommt zu dem Ergebnis, daß dem Kläger die begehrte Vergütung nach VergGr. III zustehe. Nach seiner Auffassung sind die fachlichen Voraussetzungen und Qualifikationen für die in VergGr. III oder IV eingruppierten Toningenieure nach der Stellenausschreibung des Jahres 1965 und der Tätigkeitsbeschreibung im Haushaltsplan 1974 gleich. Zwischen Toningenieuren in festen Studios und Übertragungswagen zu unterscheiden, sei nicht gerechtfertigt.

Dem Landesarbeitsgericht kann jedoch hierin vor allem deswegen nicht gefolgt werden, weil nicht ersichtlich ist, inwiefern die der Entscheidung zugrunde gelegten Stellenausschreibungen und Tätigkeitsbeschreibungen in den Haushaltsplänen tariflicher Rechtscharakter zukommt. Es ist weder festgestellt noch ohne weiteres ersichtlich, inwiefern die von dem Beklagten offensichtlich nur für den internen Gebrauch in den Stellenausschreibungen niedergelegten Tätigkeitsmerkmale für die Vergütungsordnung des WDR anwendbar sein sollen und

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

zur Tarifauslegung mit herangezogen werden können. Für die Tarifauslegung ist in erster Linie der Wille der Tarifvertragsparteien maßgebend, soweit er im Tarifvertrag einen erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Gegebenenfalls sind der tarifliche Gesamtzusammenhang, die Tarifgeschichte und die Tarifübung sowie die Anschauung der beteiligten Berufskreise zur Zeit der Entstehung des Tarifvertrages bei der Auslegung des Tarifvertrages ergänzend mit heranzuziehen und zu berücksichtigen, wenn der Wortlaut selbst keinen hinreichenden Aufschluß gibt (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; Wiedemann-Stumpf, 5. Aufl., § 1 TVG Anm. 397 ff.).

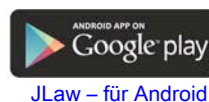
Vorliegend kann bei der Auslegung allerdings zusätzlich berücksichtigt werden, daß es sich bei dem Manteltarifvertrag und der Vergütungsordnung des WDR um ein speziell auf den Medienbereich Rundfunk und Fernsehen ausgerichtetes Tarifwerk für eine einzelne, bestimmte Rundfunkanstalt handelt und die dort verwendeten Begriffe deshalb eine für Rundfunk oder Fernsehen in dieser Anstalt typische, spezifische Bedeutung haben können. Es ist daher denkbar und rechtlich auch möglich (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV), daß die Tarifvertragsparteien mit den von ihnen in der Vergütungsordnung des WDR verwendeten Begriffen (z.B. "gehobener Ingenieur", "Tonmeister", "erster Tonmeister/Technik" usw.) Dienstposten bezeichnet haben, die entsprechend der betrieblichen Ordnung bei dem Beklagten bestimmte und den Tarifschließenden wie den Tarifunterworfenen bekannte Tätigkeiten und Aufgaben zum Inhalt haben. Dafür, daß die Tarifvertragsparteien von einer bestimmten betrieblichen Ordnung oder verwaltungsmäßigen Übung des Beklagten bei ihrer tariflichen Regelung ausgegangen sind, spricht zudem der Umstand, daß sich die verwendeten Bezeichnungen ("Dienstposten") in den einzelnen Vergütungsgruppen nie unterschiedslos wiederholen. Ob und welche konkrete betriebliche Ordnung bzw. verwaltungsmäßige Übung die Tarifvertragsparteien der Vergütungsordnung des WDR zugrunde gelegt haben und welche Bedeutung und welchen Inhalt den von ihnen verwendeten "Dienstposten"-Bezeichnungen deshalb zukommt, hat das Landesarbeits-

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

gericht jedoch bislang weder aufgeklärt noch festgestellt. Das wird das Landesarbeitsgericht daher noch nachzuholen haben.

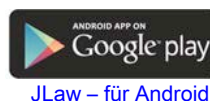
Dabei wird das Berufungsgericht berücksichtigen müssen, daß die Vergütungsordnung des WDR im Jahre 1964 abgeschlossen worden ist und in den Jahren 1967, 1970 und 1974 geringfügige Änderungen erfolgt sind. Deshalb kann nicht ohne weiteres auf Stellenbeschreibungen, die sich aus dem Haushaltsplan für das Jahr 1974 ergeben, abgestellt werden. Sofern die Tarifvertragsparteien bei Abschluß des Tarifvertrages im Jahre 1964 tatsächlich Dienstpostenbezeichnungen aus Stellenausschreibungen und Haushaltsplänen übernommen haben, können sie im Zweifel nur die Dienstpostenbezeichnungen aus Stellenausschreibungen des Jahres 1964 und im Haushaltsplan 1964 gemeint und ihrer tariflichen Regelung zugrunde gelegt haben. Tätigkeitsbeschreibungen aus dem Haushaltsplan 1974 könnten allenfalls nur insoweit zur Grundlage der Vergütungsordnung des WDR gemacht worden sein, als eine Übereinstimmung mit der Regelung des Jahres 1964 besteht oder es sich um neue Begriffe handelt, die durch eine im Jahre 1974 getroffene tarifliche Regelung geschaffen worden sind.

Freilich ist nicht völlig ausgeschlossen, daß die Tarifvertragsparteien von der bei Tarifabschluß bestehenden betrieblichen Ordnung und damaligen Tätigkeitsbeschreibungen ausgegangen sind, diese aber keineswegs für die Zukunft festschreiben wollten. Es ist möglich, daß die jeweilige betriebliche Ordnung und die in den Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsbezeichnungen jeweils mit dem sich aus den Haushaltsplänen, Tätigkeitsbeschreibungen oder Stellenausschreibungen ergebenden Inhalt der tariflichen Regelung zugrunde gelegt werden sollten. Eine solche Regelung hätte einerseits den Vorteil, daß den sich im Laufe der Zeit aus der technischen oder organisatorischen Entwicklung ergebenden Veränderungen hinsichtlich Inhalt, Umfang und Bewertung der in der Vergütungsordnung des WDR angeführten Berufs- und

- 9 -



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



Tätigkeitsbezeichnungen schneller Rechnung getragen werden könnte. Andererseits besteht aber der Nachteil, daß diese Anpassung an die jeweils konkreten Erfordernisse ausschließlich bei dem Arbeitgeber liegen würde. Der Arbeitgeber hätte es dann in der Hand, durch eine Änderung des Haushaltsplanes und der darin oder in Anlagen hierzu niedergelegten Tätigkeitsmerkmale bzw. Tätigkeitsbezeichnungen den Tarifynhalt einseitig zu verändern. Abgesehen davon, daß die rechtlich zwar mögliche Übertragung zur einseitigen Ausfüllung der in den Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsbezeichnungen auf den Arbeitgeber gleichzeitig auch eine gerichtliche Überprüfungsmöglichkeit, nämlich nach den Grundsätzen der §§ 315 ff. BGB, zur Folge hat, müßte wegen der damit verbundenen tatsächlichen und rechtlichen Konsequenzen ein solcher "Übertragungswille" der Tarifvertragsparteien ausdrücklich festgelegt oder doch zumindest zweifelsfrei erkennbar und feststellbar sein (vgl. einerseits BAG, Urteil vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier, andererseits BAG, Urteil vom 3. Mai 1978 - 4 AZR 731/76 - [demnächst] AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk). Im Gegensatz zur tariflichen Regelung in bestimmten staatlichen Bereichen, bei denen die Übertragung zur einseitigen Ausfüllung der Dienstpostenbezeichnungen durch den öffentlichen Arbeitgeber im Hinblick auf die Koppelung an die vom Gesetzgeber festgelegten Beamtendienstposten vertretbar erscheint (vgl. z.B. BAG AP Nr. 4 und 6 zu § 3 TOA Bundespost), ist daher im übrigen, auch bei sog. Haustarifen, eine solche Übertragung im Zweifel nicht anzunehmen. Da bei der gegebenen Sachlage eine derartige Regelung aber nicht völlig auszuschließen und dann mit dem Landesarbeitsgericht auch die Stellenbeschreibung im Haushaltsplan 1974 anzuwenden ist, wird u.U. das Landesarbeitsgericht auch auf Klärung dieser Frage sein Augenmerk zu richten haben.

Sollte der Vergütungsordnung des WDR die zur Zeit des Tarifabschlusses bestehende, aus Haushaltsplan, Stellenbeschreibungen und Stellenausschreibungen näher ersichtliche betriebliche Ordnung zugrunde liegen und deshalb doch die "Stellenausschreibung Nr. 102/65" für die rechtliche Beurteilung von Bedeutung sein, so wird das Landesarbeitsgericht weiter zu beachten haben, daß die Unterschiede der fachlichen und qualitativen Voraussetzungen von in



VergGr. III und IV beschäftigten Toningenieuren keineswegs ohne weiteres unbeachtlich sind. Der Kläger kann aus Rechtsgründen keinen Anspruch auf eine höhere Vergütung haben, wenn die Tätigkeit im Übertragungswagen tariflich ausdrücklich geringer bezahlt wird als die in einem Studio. Nach dem Vorbringen des Beklagten liegt - bezogen auf den Zeitpunkt des Tarifabschlusses - auch eine Gleichwertigkeit der Tätigkeiten im Übertragungswagen und im Studio nicht vor. Vielmehr hat der Beklagte behauptet, die Tätigkeit im Studio sei im Laufe der Zeit in ihrer Wertigkeit abgesunken, weil wegen des heutigen Publikumsgeschmacks anspruchsvollere Sendungen nicht mehr produziert würden. Sollte das zutreffen, dann kann für eine entsprechende Tätigkeit in Übertragungswagen keine höhere Vergütung verlangt werden, da dann für die entsprechende Tätigkeit im Studio eine übertarifliche Vergütung gewährt würde, auf die der Kläger keinen Anspruch hat.

Mit Recht weist die Revision auch noch auf die weiteren Unterschiede der Tätigkeiten in den Stellenausschreibungen hin. So wird in VergGr. III außer der Wahl der einzusetzenden Mittel auch noch das Einrichten der Tonanlagen und die besondere Berücksichtigung der künstlerischen Ansprüche, das Bedienen des Tonregiepultes und das Aussteuern aller Tonquellen verlangt, in VergGr. IV aber nur die von der Regie gestellten qualitativen Ansprüche.

Angesichts dieser aufgeführten Unterschiede sind auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Gleichbehandlungsgrundsatz nicht frei von Rechtsfehlern. Der Grundsatz der Gleichbehandlung findet nämlich bei der Bestimmung des Arbeitsentgelts für verschiedene Tätigkeiten grundsätzlich keine Anwendung, da der Arbeitgeber im Hinblick auf die unterschiedliche Qualifikation des einzelnen Arbeitnehmers die Vergütung, wenn auch unter Beachtung und Anwendung etwaiger einschlägiger gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorschriften, individuell vereinbaren kann (BAG 12, 294 = AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 13, 103 = AP Nr. 32 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG AP Nr. 34 und 36 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung).



Vor allem kann ein willkürlicher und sachfremder Grund auch nicht darin gesehen werden, daß der Zeuge K gegenüber dem Intendanten die Meinung vertreten hat, wegen des zu erwartenden Schubeffektes für weitere 60 Angestellte solle eine Höhergruppierung unterbleiben. Immerhin sind alle im Übertragungswagen tätigen Toningenieure in VergGr. IV und die in Fernsehstudios tätigen Toningenieure in VergGr. III eingruppiert. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz kann darin ohne weiteres nicht erblickt werden.

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 "Tonmeister/Technik" und "Erster Tonmeister/Technik" und "Erster Programm-Ingenieur" zukommt, die nach dem Vortrag des Klägers bei dem Beklagten feste und bekannte Begriffe sind. Das Landesarbeitsgericht muß, da die Ermittlung des tariflichen Inhalts als Teil der Rechtsfindung von Amts wegen zu erfolgen hat, den Parteien hierzu gegebenenfalls noch entsprechende Auflagen erteilen.

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

gez.: Dr. Neumann Dr. Jobs Dr. Röhsler
Bahr Brocksiepe



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

