

19. Juli 1961

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

Gesetz: Tarifvertrag für die Angestellten der Saarbergwerke vom 21. September 1955 §§ 23, 26 Abs. 2, Anlage I (Gehaltsgruppe U 3 - Grubensteiger)

- Leitsätze: 1. Grubensteiger im Sinne des Tarifvertrages für die Angestellten der Saarbergwerke vom 21. September 1955 sind nur solche Angestellte, die neben der auszuübenden Tätigkeit die erforderliche besondere Berufsausbildung besitzen oder in Ausnahmefällen eine durch die Aufsichtsbehörde abgenommene Prüfung abgelegt haben.
2. Es verstößt nicht gegen Treu und Glauben, wenn der Arbeitgeber sich auf das Fehlen einer von mehreren, tariflich normierten gleichrangigen Anspruchsvoraussetzungen beruft.
3. Die Einstufung der Angestellten hat nach den der übertragenen Tätigkeit entsprechenden Merkmalen zu erfolgen. Zu diesen Merkmalen gehört für Grubensteiger der tariflich vorgesehene Befähigungsnachweis, der nicht im Wege ergänzender Tarifauslegung auf andere als die im Tarif vorgesehene Weise nachgewiesen werden kann.
4. Wenn ein Angestellter, der im Laufe eines Jahres länger als 6 Monate mit Vertretungen von Angestellten höherer Gehaltsgruppen betraut worden ist, bei Ablauf des Jahres in die höhere Gehaltsgruppe einzustufen ist, so folgt daraus nicht, daß der Vertretende auch dann in die höhere Gehaltsgruppe einzustufen sei, wenn er die Merkmale der höheren Gruppe, insbesondere etwaige Qualifikationsmerkmale, nicht erfüllt.

Aktenzeichen: 4 AZR 571/59

Urteil des BAG vom 19. Juli 1961

LAG Saarbrücken



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4. ABR 571/59
Sa 40/59 Saarbrücken

Verkündet am
19. Juli 1961

ges. Mislser,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Karpf und Clemens für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarbrücken vom 14. Oktober 1959 - Sa 40/59 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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, der 1951 an einem sechsmonatigen Lehrgang für Fahrhauer teilgenommen hat, ist seit 1954 bei der Beklagten als aufsichtführender Fahrhauer in einer Förderabteilung der Grube R beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis unterliegt dem Tarifvertrag für die Angestellten der S vom 21. September 1955 (TV). Er erhält die Vergütung nach der Gehaltsgruppe U 4 (Grubenfahrhauer).

Ab 1. Januar 1956 beansprucht der Kläger die Vergütung eines Grubensteigers (Gehaltsgruppe U 3). Die Merkmale des Grubensteigers (U 3) sind nach den Berufsgruppendifinitionen in Anlage I zum TV folgende:

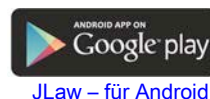
Er muß eine Bergschule mit Erfolg absolviert haben oder in Ausnahmefällen auf Grund einer durch die Aufsichtsbehörde abgenommenen Prüfung seine Befähigung nachweisen.
Aufsichtsperson, welche für die in einer Abteilung ausgeführten Arbeiten unter Beachtung der Sicherheits-, Betriebs- und Bergpolizeivorschriften während der von ihr beaufsichtigten Schicht verantwortlich ist.

Der Kläger hat die in diesen Merkmalen geforderte Ausbildung oder behördliche Prüfung nicht aufzuweisen. Er macht jedoch geltend, daß er die Tätigkeit eines schichtführenden Steigers ausübe und auch die gleiche Verantwortung trage. Er habe durch seine Leistungen bewiesen, daß er die Befähigung für die Tätigkeit eines Steigers besitze, zumal er sogar den Abteilungssteiger vertrete. Die in der Berufsgruppendifinition vorgeschriebene Prüfung habe nur die Bedeutung der Bestätigung solcher Befähigung. Unter diesen Umständen verstoße es gegen Treu und Glauben, wenn die Beklagte ihn jahrelang als Steiger beschäftige, ihm aber wegen des Fehlens der im Tarif vorausgesetzten Ausbildung oder Prüfung die seinen Leistungen entsprechende Vergütung verweigere. Der Kläger weist ferner darauf hin, daß nach § 25 TV für die Einstufung die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend sei. Schließlich beruft er sich auf das in § 26 Abs. 2 TV für den Fall einer länger als 6 Monate dauernden Vertre-

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

tung von Angestellten höherer Gehaltsgruppen zum Ausdruck gekommene Leistungsprinzip. Als Unterschiedsbetrag zwischen den Vergütungen der Gehaltsgruppen U 4 und U 3 für die Zeit vom 1. Januar 1956 bis 31. August 1958 hat der Kläger mit der Klage zunächst Zahlung von 207,000,-- Frs, in der Berufungsverhandlung Zahlung von 1.760,95 M gefordert.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Auffassung, der Kläger könne das Gehalt eines Grubensteigers, dessen tarifliche Merkmale er nicht erfülle, auch nicht nach Treu und Glauben beanspruchen. Sie bestreitet im übrigen, daß der Kläger die gleiche Befähigung und vielseitige Verwendbarkeit besitze wie ein ausgebildeter Steiger.

Die Klage blieb in beiden Vorinstanzen ohne Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hatte keinen Erfolg.

Für den Anspruch auf die tarifliche Vergütung eines Grubensteigers genügt es nicht, wenn der Kläger in dem ihm übertragenen Aufgabenbereich die Tätigkeit eines Steigers ausübt. Das Landesarbeitsgericht führt zutreffend aus, daß der Tarifvertrag in der Berufsgruppendifinition für den Grubensteiger nicht nur eine bestimmte Tätigkeit festlegt, sondern zulässigerweise den Vergütungsanspruch außerdem noch an eine besondere Berufsausbildung oder in Ausnahmefällen an eine durch die Aufsichtsbehörde abgenommene Prüfung knüpft, also neben der auszuübenden Tätigkeit ein zusätzliches Unterscheidungs- und Bewertungsmerkmal aufstellt. Der Tarif gewährt die Vergütung nicht auch Angestellten mit gleichwertigen Fähigkeiten und entsprechender Tätigkeit. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob der Kläger, wie er behauptet, einem Grubensteiger, der die vorgeschriebene Ausbildung oder Prüfung nachweisen kann, gleichwertig ist; denn der Tarif läßt



den geforderten Nachweis der Befähigung in anderer Weise als durch die Bezeichnende Ausbildung oder Prüfung nicht zu.

Zutreffend führt das angefochtene Urteil weiter aus, daß es nicht gegen Treu und Glauben verstoßen kann, wenn der Arbeitgeber sich auf das Fehlen einer von mehreren gleichrangigen Anspruchsvoraussetzungen beruft. Aus der von der Revision angeführten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 21 zu § 3 TO.A) ist für den Anspruch des Klägers nichts herzuleiten. Denn diese Entscheidung betrifft keinen gleichartigen Sachverhalt, sondern den Fall, daß der Angestellte, wie dort ausdrücklich betont ist, die tariflichen Tätigkeitsmerkmale erfüllt, aber eine durch Dienstordnung vorgeschriebene Prüfung nicht abgelegt hat.

Dem Landesarbeitsgericht ist ferner darin beizutreten, daß sich aus § 23 TV für den Klageanspruch nichts ergibt. Nach dieser Bestimmung hat die Einstufung des Angestellten nach Probezeit entsprechend der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit in die nach § 2 maßgebende Hauptgruppe gemäß den Berufsgruppendifinitionen in Anlage I zu erfolgen. Das besagt nichts anderes, als daß die Einstufung nach den der übertragenen Tätigkeit entsprechenden Merkmalen zu erfolgen hat. Da die Tätigkeit des Grubensteigers im Tarif erfaßt ist, bleibt entgegen der Ansicht der Revision für eine ergänzende Tarifauslegung kein Raum; insbesondere kann nicht im Wege der ergänzenden Tarifauslegung ein Befähigungsnachweis in anderer als der im Tarif vorgesehenen Weise zugelassen werden.

Schließlich hat das Landesarbeitsgericht auch zu Recht eine analoge Anwendung des § 26 Abs. 2 TV abgelehnt. Dort ist bestimmt, daß ein Angestellter, der im Laufe eines Jahres länger als 6 Monate mit Vertretungen von Angestellten höherer Gehaltsgruppen betraut worden ist, bei Ablauf des Jahres in die höhere Gehaltsgruppe einzustufen ist. Eine unmittelbare Anwendung dieser Bestimmung kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil der Kläger nicht mit der längeren Vertretung anderer

Angestellter betraut gewesen ist. Die Revision will diese Bestimmung aber entsprechend angewendet wissen. Sie meint, wenn schon nach einer Vertretung von mehr als 6 Monaten eine Höhergruppierung zu erfolgen habe, so müsse das erst recht dann der Fall sein, wenn der Angestellte zwar keinen anderen Angestellten vertrete, aber ständig einen Dienstposten versehe, der in aller Regel von einem Angestellten einer höheren Gehaltsgruppe wahrzunehmen sei, tatsächlich jedoch nicht mit einem solchen Angestellten besetzt worden sei. Es kann dahingestellt bleiben, ob der vom Kläger versehene Dienstposten in aller Regel einem Grubensteiger (Gehaltsgruppe U 4) zu übertragen ist. Denn auch dann könnte der Kläger nicht über eine entsprechende Anwendung des § 26 Abs. 2 TV die Vergütung eines Grubensteigers beanspruchen. Diese Bestimmung will, wie bereits im angefochtenen Urteil ausgeführt ist, der ständigen Heranziehung bestimmter Angestellter zu Vertretungen in höherwertiger Tätigkeit entgegenwirken und belastet deshalb den Arbeitgeber nach einer gewissen Zeit mit der Verpflichtung zur Höhergruppierung. Aus der Bestimmung ergibt sich aber nicht, daß der Vertretende etwa auch dann in die höhere Vergütungsgruppe einzustufen sei, wenn er die Tätigkeitsmerkmale der höheren Gruppe nicht erfüllt. Er muß vielmehr sämtliche Merkmale der höheren Gruppe erfüllen; der Arbeitgeber kann ihm nur nicht mehr entgegenhalten, daß er bloß vertretungsweise mit der höherwertigen Tätigkeit betraut sei. Von den Tätigkeitsmerkmalen, die erfüllt sein müssen, können solche nicht ausgenommen werden, die eine bestimmte Ausbildung oder Prüfung oder eine Berufserfahrung von bestimmter Dauer verlangen. Andernfalls würde ein Angestellter auf dem Wege über eine sechsmonatige Vertretung den Anspruch auf eine höhere Vergütung erlangen, den er bei unmittelbarer Zuweisung der gleichen Tätigkeit mangels Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale gar nicht oder erst nach wesentlich längerer Zeit erwerben könnte. Eine solche Auslegung würde, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt, sich in Widerspruch zu der tariflichen Vergütungsordnung setzen und



kann deshalb nicht im Sinne der in § 26 Abs. 2 TV getroffenen Regelung liegen. Könnte aber der Kläger schon bei unmittelbarer Anwendung des § 26 Abs. 2 TV, d.h. beim Vorliegen einer mehr als sechsmonatigen Vertretung, die höhere Vergütung nicht beanspruchen, so kann ein solches Ergebnis auch nicht aus einer entsprechenden Anwendung dieser Bestimmung gewonnen werden.

Hiernach war die Revision des Klägers auf seine Kosten (§ 97 Abs. 1 ZPO) als unbegründet zurückzuweisen.

gez. Dr. Poelmann

Bundesrichter
Dr. Martel
ist im Urlaub
Dr. Poelmann

Dr. Pecher

Clemens

Hugo Karpf

