

Aktenzeichen: 4 AZR 685/87

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 27. April 1988
- 4 AZR 685/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 9. Juli 1986
Frankfurt am Main - 14 Ca 79/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 11. Mai 1987
Frankfurt am Main - 14 Sa 1372/86 -

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

Entscheidungswort: Eingruppierung von Architekt nach TVAL II

Gesetz: TVAL II § 51; Gehaltsgruppe C 8/C 9 (Architekt)

Leitsätze:

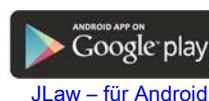
K e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung von Architekt nach TVAL II Gehaltsgruppe C 8



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 685/87

14 Sa 1372/86 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. April 1988

Urteil

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1988 durch den Vizpräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ehrenamtlichen Richter Pallas und Dr. Apfel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. Mai 1987
- 14 Sa 1372/86 - wird auf Kosten des Klägers zurück-
gewiesen.

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 graduiert Ingenieur ist, ist seit dem
11. September 1979 bei den amerikanischen Streitkräften be-
schäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund arbeits-
vertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer
bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik
Deutschland (TVAL II) Anwendung. Der Kläger wurde zunächst als
Ingenieur beschäftigt und erhielt Vergütung nach Gehaltsgruppe
C 7. Später wurde er in der Architekturabteilung eingesetzt. Seit
seiner Tätigkeit als Architekt im Projekt-Management ab 1. Juli
1981 erhält er Vergütung nach Gehaltsgruppe C 8.

Die Abteilung Projekt-Management, die einem Abteilungsleiter
untersteht, ist in mehrere Unterabteilungen gegliedert, die je-
weils für Bauvorhaben in einem bestimmten Gebiet zuständig sind.
Die Unterabteilungen werden jeweils von einem Fachvorgesetzten
geleitet. Das Aufgabengebiet des Klägers in einer dieser Unter-
abteilungen umfaßt die Planung von zivilen und militärischen
Bauvorhaben der amerikanischen Stationierungsstreitkräfte und



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



insbesondere die Abstimmung zwischen diesen und den deutschen Behörden. Seit September 1983 wurde dem Kläger der Arbeitsplatz B 2809 zugewiesen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß seine Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe C 9 erfülle. Dieser Arbeitsplatz sei auch zuvor nach dieser Gehaltsgruppe bewertet worden. Bei den von ihm zu verrichtenden Arbeiten handele es sich um solche von ganz besonderem Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad auf technischem Gebiet. Diese Tätigkeit erfordere gründliche Kenntnisse des betreffenden Berufs und die Fähigkeit, ein sicheres Urteil zu fällen und persönlich die Initiative zu ergreifen. Auf seinem früheren Arbeitsplatz habe er zunächst nach Anweisung von übergeordneten Ingenieuren gearbeitet; umfangreiche technische Probleme habe er an den Vorgesetzten mit einem Lösungsvorschlag weiterleiten müssen. Seit September 1983 habe er erheblich mehr Entscheidungsfreiheit. Er trete an seinen Vorgesetzten ausschließlich mit Grundsatzproblemen heran und erhalte keinerlei Anleitung und Überwachung mehr. Charakteristisches Merkmal sei die völlig eigenverantwortliche Durchführung der Projekte, wobei das Schwergewicht seiner Tätigkeit auf den Verhandlungen mit allen beteiligten Stellen liege. Die von ihm zu behandelnden Projekte seien auch technisch komplizierter, zahlreicher und vom Volumen her umfangreicher geworden. Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad seiner Tätigkeit hätten deshalb wesentlich zugenommen. Der besondere Schwierigkeitsgrad seiner Tätigkeit ergebe sich aus der Vielfalt der zu koordinierenden und überwachenden Vorgänge. Bei der Durchführung



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



und Leitung der Projekte sei er fast ausschließlich selbständig und alleinverantwortlich tätig. Die in ähnlicher Weise in seiner Abteilung arbeitenden Projektmanager erhielten ebenfalls Vergütung nach Gehaltsgruppe C 9.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an ihn mit Wirkung vom 1. August 1984 Vergütung nach der Gehaltsgruppe C 9 des Tarifvertrages vom 16. Dezember 1966 für die Zivilbeschäftigten bei den US-Streitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in der geltenden Fassung vom 9. Februar 1983 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß der Kläger tarifgerecht vergütet werde. Seine Arbeiten unterlägen der Überprüfung durch den Fachvorgesetzten, dessen Anweisungen er zu befolgen habe und der für die Planung verantwortlich sei. Aus der teilweise übertariflichen Vergütung anderer Mitarbeiter der Abteilung könne der Kläger keine Rechte herleiten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht erkannt, daß dem Kläger Vergütung nach Gehaltsgruppe C 9



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



nicht zusteht.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TVAL II) Anwendung. Demgemäß kommt es darauf an, ob die überwiegende Tätigkeit des Klägers den Anforderungen der von ihm in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe C 9 entspricht (§ 51 Ziffer 2 und 3 b TVAL II).

Vergütung nach Gehaltsgruppe C 8 erhalten:

Angestellte, die unter allgemeiner Verwaltungsaufsicht Arbeiten von sehr großem Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad

auf technischem Gebiet, auf dem Gebiet der Kontrolle und Verwaltung im Büro, im Betrieb, im Finanzwesen u. ä. ausführen, oder

andere Arbeiten gleichen Umfanges mit der gleichen Schwierigkeit und Verantwortung verrichten

Die Gruppe erfordert:

Umfassende Spezialausbildung und Erfahrung in Kontroll- und Verwaltungsfragen, oder

eingehende und gründliche Kenntnisse auf einem schwierigen Spezialgebiet, oder

gründliche Kenntnisse des betreffenden Berufs,

eines wissenschaftlichen oder künstlerischen Fachgebietes,

u n d

weitgehende eigene Urteilsfähigkeit, Entscheidungsvermögen sowie persönliche Initiative

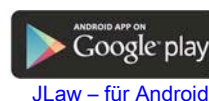
B e i s p i e l e

.....

Leitende Ingenieure



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



Elektro-Ingenieure
Statiker
Architekt
Oberbauleiter

In Gehaltsgruppe C 9 sind einzugruppieren:

Angestellte, die unter allgemeiner Verwaltungsaufsicht
Arbeiten von ganz besonderem Schwierigkeits- und
Verantwortungsgrad

auf technischem Gebiet, auf dem Gebiet der Kontrolle und
Verwaltung

im Büro, im Betrieb, im Finanzwesen u. ä. ausführen,
oder

andere Arbeiten gleichen Umfangs mit der gleichen
Schwierigkeit und Verantwortung verrichten

Diese Gruppe erfordert:

Umfassende Spezialausbildung und Erfahrung in Kontroll-
und Verwaltungsfragen oder

eingehende und gründliche Kenntnisse auf einem
schwierigen Spezialgebiet, oder

gründliche Kenntnisse des betreffenden Berufes

oder eines wissenschaftlichen oder künstlerischen
Fachgebietes.

Die Fähigkeit, ein sicheres Urteil zu fällen und
persönlich die Initiative zu ergreifen, ist in dieser
Stellung erforderlich

B e i s p i e l e

Rechtsberater Leitender Chemiker
 Leitende Ingenieure

Das Landesarbeitsgericht nimmt an, daß die Tätigkeit des
Klägers die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe C 9 nicht er-
fülle. Sowohl in Gehaltsgruppe C 8 als auch in Gehaltsgruppe C 9
werde gefordert, daß die Tätigkeit unter allgemeiner Verwal-
tungsaufsicht ausgeführt werde. Diese Anforderung erfülle auch
die Tätigkeit des Klägers. Demgegenüber erfordere die Gehalts-



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



gruppe C 9 objektiv eine Steigerung gegenüber der Gehaltsgruppe C 8, indem Arbeiten nicht nur von sehr großem Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad, sondern Arbeiten von ganz besonderem Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad erforderlich seien. Zur Auslegung dieser unbestimmten Rechtsbegriffe seien die Tätigkeitsbeispiele heranzuziehen. Insoweit sei vorliegend von Bedeutung, daß Leitende Ingenieure als Beispiele in den Gehaltsgruppen C 8 und C 9 aufgeführt seien, während die Tätigkeit eines Architekten allein in Gehaltsgruppe C 8 genannt werde. Daraus folge, daß die Tarifvertragsparteien die im Normalfall von einem Architekten zu leistende Arbeit nach Gehaltsgruppe C 8 bewerten wollten. Die Tätigkeit eines Architekten könne nur dann als Arbeit von ganz besonderem Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad im Sinne der Gehaltsgruppe C 9 angesehen werden, wenn sie qualitativ über die übliche planerische, leitende, überwachende, entwerfende, konstruierende und beratende Tätigkeit eines Architekten hinausgehe. Insoweit habe der Kläger jedoch nicht ausreichend Tatsachen vorgebracht, die einen entsprechenden Schluß zuließen. Daraus, daß andere Projektmanager früher zunächst nach Gehaltsgruppe C 8 eingestellt und nach einer Einarbeitungszeit nach Gehaltsgruppe C 9 vergütet worden seien, könne der Kläger keine Rechte herleiten. Seine Behauptung, daß sein Vorgesetzter erklärt habe, daß er eine entsprechende Vergütung erhalte, wenn er selbständig arbeiten könne, lasse den Schluß auf eine übertarifliche Vergütungsvereinbarung nicht zu.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen. Die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppen des TVAL II bauen



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



nach der Rechtsprechung des Senats (Urteil vom 24. April 1974 - 4 AZR 267/73 - AP Nr. 2 zu § 58 TVAL II) - wie auch die Gegenüberstellung der Gehaltsgruppen C 8 und C 9 zeigt - insofern in allgemeiner Weise aufeinander auf, als in der höheren Gehaltsgruppe höhere Anforderungen sowohl an Schwierigkeit und Verantwortlichkeit der Tätigkeit (objektive Erfordernisse) als auch an die persönliche Qualifikation des Angestellten (subjektive Erfordernisse) gestellt werden. Daraus folgt, daß die Gerichte bei der Auslegung und Anwendung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale, um keine zu hohen Anforderungen zu stellen, die Abgrenzung der objektiven und subjektiven Kriterien jeweils anhand der entsprechenden Erfordernisse der jeweils nächstniedrigeren Gehaltsgruppe vorzunehmen haben. Dabei kommt den in den Gehaltsgruppen genannten Tätigkeitsbeispielen besondere Bedeutung zu.

Wenn allgemein gefaßten tariflichen Tätigkeitsmerkmalen konkrete Beispiele beigelegt sind, sind grundsätzlich die Erfordernisse der betreffenden tariflichen Vergütungsgruppe dann als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine in den Beispielen aufgeführte Tätigkeit auszuüben hat (BAG Urteil vom 24. April 1974 - 4 AZR 267/73 - AP Nr. 2 zu § 58 TVAL II; Urteil vom 7. Oktober 1981 - 4 AZR 192/79 - AP Nr. 1 zu § 53 TVAL II; zuletzt Urteil vom 21. Oktober 1987 - 4 AZR 49/87 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Ist ein in einer Gehaltsgruppe genanntes Tätigkeitsbeispiel allerdings in mehreren Gehaltsgruppen aufgeführt, sind die den Tätigkeitsbeispielen vorangestellten allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für die Eingrup-



pierung mit heranzuziehen. Denn die Tarifvertragsparteien bringen durch die Anführung desselben Tätigkeitsbeispiels in mehreren Gehaltsgruppen zum Ausdruck, 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 insoweit 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 (BAG Urteil vom 24. April 1974 - 4 AZR 267/73 - AP Nr. 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 (BAG Urteil vom 7. Oktober 1981 - 4 AZR 192/79 - AP Nr. 1 zu § 53 TVAL II). Wird eine Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht in vollem Umfange erfaßt, so kann je nach den Umständen des einzelnen Falles die Erfüllung der Anforderungen einer höheren Gehaltsgruppe in Betracht kommen, wenn die überwiegende Tätigkeit den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen dieser Gehaltsgruppe entspricht (vgl. BAG Urteil vom 21. Oktober 1987 - 4 AZR 49/87 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).



Aus der Anwendung dieser Grundsätze folgt vorliegend, daß die Tätigkeit des Klägers zutreffend nach Gehaltsgruppe C 8 zu bewerten ist. Die Tarifvertragsparteien haben die Tätigkeit eines Architekten als Tätigkeitsbeispiel allein in der Gehaltsgruppe C 8 aufgeführt und damit zum Ausdruck gebracht, daß sie die Tätigkeitsmerkmale dieser Gehaltsgruppe erfüllt.

Der Kläger hat sich allerdings auch darauf berufen, daß das Schwergewicht seiner Tätigkeit im Bereich der Koordinierung und Beratung und damit außerhalb des üblichen Aufgabenbereiches eines Architekten liege, so daß seine Tätigkeit aus diesem Grunde die Anforderungen der Gehaltsgruppe C 8 übersteige. Das Landesarbeitsgericht hat damit zu Recht geprüft, ob dieser Sachvortrag den Schluß rechtfertige, daß der Kläger insgesamt Arbeiten von ganz besonderem Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad im Sinne der Gehaltsgruppe C 9 verrichte. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes zutreffend verneint. Soweit der Kläger in seiner Revisionsbegründung beanstandet, daß das Landesarbeitsgericht seine Koordinierungstätigkeit in der Planungsphase nicht ausreichend berücksichtigt habe, trifft dies nicht zu. Das Landesarbeitsgericht führt vielmehr insoweit aus, daß auch Art und Ausmaß der vom Kläger zu koordinierenden Vorgänge nicht den Schluß zuließen, daß seine Tätigkeit höhere Anforderungen stelle als die von einem Architekten üblicherweise zu erbringenden Arbeiten. Zu diesen gehört nämlich gerade die Übernahme der Koordinierungsfunktion zur Zusammenführung der Leistungen aller an der Planung beteiligten Fachleute und Institutionen (Blätter für Berufskunde, 3-I N 01, S. 6).



Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht den Vortrag des Klägers hinsichtlich der Erfüllung der Anforderungen der Gehaltsgruppe C 9 nicht für schlüssig gehalten, wonach seine Tätigkeit nicht an der üblicherweise von einem Architekten zu fordernden Tätigkeit zu messen sei, sondern allein mit seiner Tätigkeit in der Einarbeitungszeit verglichen werden müsse, in der er auf Anweisung übergeordneter Ingenieure gearbeitet und gleichwohl Vergütung nach Gehaltsgruppe C 8 erhalten habe. Auch wenn der Kläger als Architekt zunächst in Gehaltsgruppe C 8 eingruppiert worden ist, so rechtfertigt dies noch nicht den Schluß, daß seine nach Ablauf der Einarbeitungszeit selbständigere und eigenverantwortlichere Tätigkeit bereits die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe C 9 erfüllte. Maßgebend ist allein die Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale dieser Gehaltsgruppe. Diese erfordern mehr als einen gegenüber der Einarbeitungszeit gesteigerten Grad an Selbständigkeit und Verantwortlichkeit.

Entgegen der Auffassung des Klägers bedurfte es auch keines Hinweises des Landesarbeitsgerichts nach § 139 ZPO, um ihn zu weitergehendem Vortrag hinsichtlich der Erfüllung der Anforderungen der Gehaltsgruppe C 9 zu veranlassen. Nach dem Wortlaut der Gehaltsgruppe C 8 wird seine Tätigkeit als Architekt, die ausdrücklich auch im Arbeitsvertrag als solche bezeichnet ist, von dieser Gehaltsgruppe erfaßt, während in Gehaltsgruppe C 9 als Beispielstätigkeit, soweit sie vorliegend überhaupt in Betracht kommt, nur der "Leitende Ingenieur" aufgeführt ist. Demgemäß bedurfte es keines gerichtlichen Hinweises, daß der Kläger zur Schlüssigkeit seiner Klage Tatsachen vortragen mußte, die den



Schluß auf eine Zuordnung seiner überwiegenden Tätigkeit zu einem Aufgabenbereich zuließen, der außerhalb des üblichen Aufgabenbereiches eines Architekten liegt.

Soweit der Kläger mit der Revision die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ferner insoweit beanstandet, als es feststellt, daß er seine Arbeit unter allgemeiner Verwaltungsaufsicht ausübt und der Kläger darüber hinaus rügt, daß das Landesarbeitsgericht die subjektiven Anforderungen der Gehaltsgruppe C 9 nicht geprüft habe, kommt es darauf schon deshalb nicht an, weil das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei die objektiven Anforderungen der Ausführung von Arbeiten von ganz besonderem Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad verneint hat.

Zutreffend verneint das Landesarbeitsgericht auch einen arbeitsvertraglichen Anspruch des Klägers aus dem rechtlichen Gesichtspunkt der Gleichbehandlung mit anderen Projektmanagern bzw. einer entsprechenden betrieblichen Übung und einer übertariflichen Vergütungsvereinbarung. Insoweit werden vom Kläger in der Revisionsinstanz auch keine Einwendungen erhoben.

Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Freitag

H. Pallas

Dr. Apfel



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

