

17. MAI 1968

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

51

Gesetz: ArbGG § 72 Streitwertrevision, § 61 Abs. 2, § 69 Abs. 2;
ZPO §§ 3, 9, 139, 554; BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Gleich-
behandlung, §§ 315, 317, 319; Vereinbarung über die Ver-
sorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin
vom 21. April 1955 - VVA § 10 Abs. 2, § 53

Leitsätze:

- 1) Hat das Arbeitsgericht einen offenkundig und auf den ersten Blick falschen, nach keinen rechtlichen oder sonst vernünftigen Erwägungen zu rechtfertigenden Streitwert festgesetzt, so ist diese Streitwertfestsetzung für die Statthaftigkeit einer Streitwertrevision nicht verbindlich. Die Statthaftigkeit der Revision hängt dann davon ab, ob der richtige Streitwert offenkundig und auf den ersten Blick erkennbar die Revisionsgrenze überschreitet (Bestätigung von AP Nr. 18 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision).
- 2) In einem solchen Fall ist das Landesarbeitsgericht berechtigt, die arbeitsgerichtliche Streitwertfestsetzung auch dann zu berichtigen, wenn der Wert des Streitgegenstandes sich nach der Verkündung des erstinstanzlichen Urteils nicht geändert hat.
- 3) Das Landesarbeitsgericht muß seine Berichtigung des Streitwertes eingehend begründen.
- 4) Für das Revisionsgericht ist dann die zweitinstanzliche Streitwertfestsetzung maßgeblich. Nur wenn das Landesarbeitsgericht seinerseits offensichtlich unrichtig und willkürlich den arbeitsgerichtlichen Streitwert nicht für bindend erachtet oder wenn es seinerseits einen offensichtlich willkürlichen Streitwert festgesetzt hat, ist die Neufestsetzung durch das Landesarbeitsgericht unverbindlich.
- 5) Hängt nach einer Versorgungsordnung die Anrechnung bestimmter Vordienstzeiten davon ab, daß der Arbeitnehmer in diesen Zeiten auf wissenschaftlichem oder wirtschaftlichem Gebiet besondere Kenntnisse erworben hat, die die notwendige Voraussetzung für die Erfüllung der ihm arbeitsvertraglich obliegenden Arbeiten bilden, so gilt folgendes:
 - a) "Besondere Kenntnisse" sind solche Kenntnisse, die der Arbeitnehmer in seinem beruflichen Bereich über diejenigen Kenntnisse hinaus erworben hat, die schon nach den Tätigkeitsmerkmalen seiner Vergütungsgruppe vorausgesetzt werden.



- 2 -

- b) Unter "notwendigen Voraussetzungen" im Sinne dieser Regelung müssen solche Voraussetzungen verstanden werden, die entweder nach der Natur der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung unerlässlich sind oder die der Arbeitgeber tatsächlich verlangt hat.
- 6) Sieht eine generelle Versorgungsregelung vor, daß der Arbeitgeber Vordienstzeiten unter bestimmten Voraussetzungen anrechnen kann, so unterliegt die Frage, ob die tatbestandlichen Voraussetzungen gegeben sind, in vollem Umfange der Nachprüfung durch das Gericht.
- 7) Sind die Voraussetzungen gegeben, so hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen (§§ 315 ff. BGB) darüber zu bestimmen, ob und in welchem Umfange er von seinem Anrechnungsrecht Gebrauch macht. Dabei darf er nur nach einheitlichen Maßstäben verfahren.
- 8) Hat der Arbeitgeber von seinem Bestimmungsrecht keinen Gebrauch gemacht, weil er irrtümlich angenommen hat, die tatbestandlichen Voraussetzungen seien nicht gegeben, so wird die Bestimmung durch das Gericht getroffen.
- 9) Das Gericht ist gehalten, bei seiner Entscheidung alle Umstände des Falles mit zu berücksichtigen, insbesondere auch die praktische Handhabung des Arbeitgebers, soweit diese Praxis mit der Versorgungsordnung im Einklang steht.

Aktenzeichen: 3 AZR 143/67

Urteil des BAG vom 17. Mai 1968 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Mai 1968

gez. Groll,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Mai 1968 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Harries und Bernard für Recht erkannt:

1. Die Revision des verklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 17. Februar 1967 - 3 Sa 97/66 - wird zurückgewiesen.
2. Das verklagte Land trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



T a t b e s t a n d :

Der am 16. Oktober 1902 geborene Kläger war seit dem 1. November 1933 Rechtsanwalt in L . Vom 9. April 1942 bis 5. Mai 1945 war er Soldat. Im Mai 1953 kam er als politischer Flüchtling nach West-Berlin und wurde am 6. Juli 1953 vom verklagten Land - Senator für Inneres - angestellt. Seither ist er ständig in der Berliner Verwaltung tätig gewesen. Auf sein Dienstverhältnis findet das gesamte Tarifrecht des Berliner öffentlichen Dienstes Anwendung.

Zunächst arbeitete der Kläger im neu geschaffenen Entschädigungsamt, dem die Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts oblag. Einige Monate später wurde er vorübergehend in die Grundsatzabteilung beim Senator für Inneres abgeordnet; danach war er wieder im Entschädigungsamt tätig. In der Grundsatzabteilung und anschließend auch im Entschädigungsamt hatte der Kläger die Vergabe von Darlehen zum Existenzaufbau der ehemaligen Verfolgten verwaltungsmäßig vorzubereiten und als stellvertretender Vorsitzender des Darlehensausschusses Anträge ehemaliger Verfolgter auf Gewährung von Darlehen auf deren zweckentsprechende Verwendung hin zu prüfen. Später wurde er vorwiegend mit der Bearbeitung ausländischer Erbrechtsfälle in Entschädigungssachen betraut.

Die Altersversorgung des Klägers richtet sich nach der zwischen dem Beklagten und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr abgeschlossenen "Vereinbarung über die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin vom 21. April 1955 - VVA -". Der Kläger meint, seine Anwaltszeit sei auf die ruhegeldfähige Dienstzeit im Sinne der VVA anzurechnen. Er hat beantragt, zu

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihm die Zeit vom 1. November 1933 bis zum 31. März 1953 mit Ausnahme der Zeit vom 9. April 1942 bis 5. Mai 1945 zur Hälfte als ruhegeldfähige Dienstzeit anzurechnen.



Der Beklagte hält sich zur Anrechnung dieser Zeit nicht für verpflichtet und hat deshalb um Abweisung der Klage gebeten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr zum überwiegenden Teil stattgegeben. Es hat die Verpflichtung des verklagten Landes festgestellt, dem Kläger die Zeit von April 1934 bis Mai 1947 mit Ausnahme der Zeit vom 9. April 1942 bis 5. Mai 1945 zur Hälfte als ruhegehalttsfähige Dienstzeit anzurechnen; im übrigen hat es, wie sich aus den Entscheidungsgründen ergibt, die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision wehrt sich der Beklagte weiterhin gegen die Anrechnung.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Revision ist statthaft und, da im übrigen formelle Bedenken nicht bestehen, zulässig.

1. Das Arbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 6. September 1966 den Wert des Streitgegenstandes gemäß § 3 ZPO auf 500,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat, obgleich sich der Wert des Streitgegenstandes nach der Verkündung des Urteils erster Instanz nicht geändert hat, den Streitwert anderweit auf 16.800,-- DM festgesetzt.

a) Grundsätzlich ist allerdings der vom Arbeitsgericht festgesetzte Wert des Streitgegenstandes maßgebend, weil das Gesetz in § 61 Abs. 2 ArbGG dem Arbeitsgericht die Streitwertfestsetzung übertragen hat und das Landesarbeitsgericht nach § 69 Abs. 2 ArbGG nur dann einen neuen Streitwert festsetzen darf, wenn sich der Wert des Streitgegenstandes nach der Verkündung des erstinstanzlichen Urteils geändert hat. Grundsätzlich ist auch das Revisionsgericht aus Gründen der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes an den durch die Vorinstanz^{en} festgesetzten Streitwert gebunden, und zwar auch dann, wenn der Streitwert unrichtig festgesetzt worden

ist (ständige Rechtsprechung: vgl. statt aller: BAG 13, 62 657 = AP Nr. 13 zu § 72 ArbGG Streitwertrevision mit Nachweisen; BAG 17, 146 1487 = AP Nr. 16 aaO und AP Nr. 18 aaO; siehe auch Menkens, AuR 1968, 13).

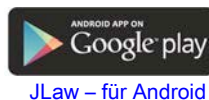
Von diesem Grundsatz hat das Bundesarbeitsgericht aber für den Fall eine Ausnahme gemacht, daß die Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts offenkundig, auf den ersten Blick erkennbar unrichtig ist und sich nach keinerlei rechtlichen oder vernünftigen Erwägungen rechtfertigen läßt (BAG in den bereits zitierten Entscheidungen und BAG 12, 8 = AP Nr. 12 zu § 72 ArbGG Streitwertrevision). Ein offenkundig willkürlich festgesetzter Streitwert bindet das Revisionsgericht nicht; wer auf eine offenkundig falsche Streitwertfestsetzung vertraut, verdient keinen Schutz. Dies gilt um so mehr, als die Zulässigkeit des Rechtsmittels kaum von der rechtsunkundigen Partei zu beurteilen ist, sondern von dem rechtskundigen Prozeßvertreter. Die Prozeßvertreter wissen, daß Willkür und offensichtliche Fehler nach allgemeinen Grundsätzen keinen Vertrauensschutz auslösen können; in solchen Fällen ist das formale Prinzip der Rechtsmittelklarheit schwächer als das schutzwürdige Vertrauen auf eine richtige Streitwertfestsetzung, und deshalb muß es vor den Erfordernissen der materiellen Gerechtigkeit weichen.

b) Aus diesen Gründen hängt die Statthaftigkeit der Revision, wenn das Arbeitsgericht den Streitwert offensichtlich unrichtig und willkürlich festgesetzt hat, davon ab, ob der richtige Streitwert offenkundig und auf den ersten Blick erkennbar die Revisionsgrenze überschreitet. Dann muß aber auch das Landesarbeitsgericht berechtigt sein, einen vom Arbeitsgericht offensichtlich falsch und willkürlich festgesetzten Streitwert zu berichtigen, weil davon die Statthaftigkeit der Revision abhängt. Ob Entsprechendes gilt, wenn die Statthaftigkeit der Berufung auf dem Spiel steht, ist hier nicht zu entscheiden (vgl. hierzu Menkens aaO, S. 14). Soweit es um die Statthaftigkeit der Revision geht, kommt nach dem bisher Gesagten



eine Änderung des Streitwertes durch das Landesarbeitsgericht ohne Änderung des Wertes des Streitgegenstandes sowohl dann in Betracht, wenn der erstinstanzliche Streitwert offensichtlich zu Unrecht auf 6.000,-- DM oder weniger festgesetzt wurde, während der richtige Streitwert offenkundig und auf den ersten Blick erkennbar höher ist als 6.000,-- DM, wie auch im umgekehrten Fall. Es wäre widersinnig, sollte das Landesarbeitsgericht gehindert sein, die durch eine offensichtlich falsche und willkürliche Streitwertfestsetzung der ersten Instanz geschaffene Rechtsmittelunklarheit zu beseitigen. Hinzu kommt folgendes: Hat das Arbeitsgericht den Streitwert offenbar unrichtig und willkürlich oberhalb der Revisionsgrenze festgesetzt, so ist das Landesarbeitsgericht, falls es bei dem falschen Streitwert bleibt, nicht in der Lage, nach § 69 Abs. 3 ArbGG die Revision zuzulassen, auch wenn es der Sache grundsätzliche Bedeutung beimißt oder wenn das Landesarbeitsgericht ein divergierendes Urteil im Sinne dieser Vorschrift erläßt. Das Bundesarbeitsgericht kann die Zulassung nicht nachholen. Die in der Berufungsinstanz unterlegene Partei liefe also Gefahr, das Rechtsmittel der Revision zu verlieren, falls das Bundesarbeitsgericht sich an den offensichtlich falschen Streitwert der ersten Instanz nicht gebunden erachtet und von dem richtigen unterhalb der Revisionsgrenze liegenden Streitwert ausgeht. Das kann nicht rechtens sein. Vielmehr ist das Landesarbeitsgericht gehalten, zur Rechtsmittelklarheit mit beizutragen, indem es in Fällen der hier erörterten Art den offensichtlich falschen Streitwert berichtigt (ebenso Menkens aaO).

Dies darf allerdings nicht dazu führen, daß entgegen dem Willen des Gesetzgebers § 69 Abs. 2 ArbGG ausgehöhlt und praktisch bedeutungslos wird. Vielmehr muß es bei dem Grundsatz bleiben, daß der erstinstanzliche Streitwert bei gleichbleibendem Wert des Streitgegenstandes die nachfolgenden Instanzen bindet. Die ihnen hierdurch auferlegte Bindung dürfen die Landesarbeitsgerichte ebensowenig wie das Bundesarbeitsgericht mißachten. Die Landesarbeitsgerichte



müssen deshalb, wenn sie ohne Änderung des Wertes des Streitgegenstandes von dem erstinstanzlichen Streitwert abgehen, jeweils eingehend begründen, warum die Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts offenkundig falsch und unter keinerlei rechtlichem oder sonst vernünftigen Gesichtspunkt zu begründen ist, und warum sich ein anderer – unterhalb oder oberhalb der Revisionsgrenze liegender – Streitwert als offenbar richtig auf den ersten Blick feststellen läßt. Diese Begründung kann nur dann ausnahmsweise entbehrlich sein, wenn sie sich bereits eindeutig aus dem Gegenstand des Rechtsstreits ergibt.

c) Hat das Berufungsgericht in dieser Weise den Streitwert trotz gleichgebliebenem Wert des Streitgegenstandes neu festgesetzt, so ergibt die dem § 69 Abs. 2 ArbGG zu entnehmende Forderung nach Rechtsmittelklarheit für das Revisionsgericht folgendes: Das Revisionsgericht darf nicht von der Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts ausgehen. Für die Revision ist vielmehr in Fällen dieser Art die zweitinstanzliche Streitwertfestsetzung in erster Linie maßgeblich. Nur wenn das Landesarbeitsgericht seinerseits offensichtlich unrichtig und willkürlich den arbeitsgerichtlichen Streitwert nicht für bindend erachtet oder wenn es seinerseits einen offensichtlich willkürlichen Streitwert festgesetzt hat, ist die Neufestsetzung durch das Landesarbeitsgericht unverbindlich. Dann muß das Revisionsgericht wieder auf den Streitwert des Arbeitsgerichts zurückgreifen.

Dieses Ergebnis widerspricht nur scheinbar der gesetzlich vorgeschriebenen Bindung an den Streitwert des Arbeitsgerichts (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Eine offensichtlich falsche, willkürliche Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts kann niemals die Bindungswirkung des Gesetzes beanspruchen. Die Bindungswirkung kommt vielmehr nur einer nach rechtlichen oder sonst vernünftigen Erwägungen vertretbaren Streitwertfestsetzung zu. Deshalb kommt in diesen seltenen Ausnahmefällen die Bindungswirkung der durch das Landesarbeitsgericht berichtigten Streitwertfestsetzung zu.



Wollte das Revisionsgericht von dem erstinstanzlichen Streitwert ausgehen und ohne Rücksicht auf die Änderung durch das Landesarbeitsgericht selbst prüfen, ob es an den Streitwert des Arbeitsgerichts gebunden ist oder ob eine Bindung wegen offensichtlicher Unrichtigkeit der Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts nach den zu 1 a) dargelegten Grundsätzen entfällt, so wäre nicht auszuschließen, daß das Bundesarbeitsgericht den in erster Instanz unter der Revisionsgrenze festgesetzten Streitwert für bindend hält, während das Landesarbeitsgericht die Bindung verneint und den Streitwert über der Revisionsgrenze neu festgesetzt hatte. Die Revision wäre dann nicht statthaft, obgleich das Landesarbeitsgericht sie möglicherweise zugelassen hätte oder sogar hätte zulassen müssen, wenn es nicht seinen berichtigten, über der Revisionsgrenze liegenden Streitwert für maßgeblich erachtet hätte. Eine erhebliche Rechtsmittelunklarheit wäre die Folge. Diese Überlegung bestätigt, daß für das Revisionsgericht in den erörterten Fällen der vom Landesarbeitsgericht berichtigte Streitwert maßgeblich sein muß, es sei denn, die Berichtigung des Landesarbeitsgerichts müßte ihrerseits als willkürlich außer Betracht bleiben.

2. Für die Statthaftigkeit der Revision im vorliegenden Fall ergibt sich somit:

Das Landesarbeitsgericht hat zwar seine Änderung des Streitwertes nur mit einem Hinweis auf das zu 1 a) genannte Urteil des erkennenden Senats BAG 17, 146 = AP Nr. 16 zu § 72 ArbGG Streitwertrevision begründet. Es hat aber im Tatbestand des angefochtenen Urteils die Anregung des Beklagten mitgeteilt, "den offensichtlich völlig willkürlich und unrichtig ermittelten Streitwert erster Instanz zu berichtigen, da die Versorgungsdifferenz im Fall eines Obsiegens des Klägers 355,81 DM monatlich betragen werde, also ein Streitwert von insgesamt 500,-- DM keinesfalls auch nur annähernd dem Wert des Streitgegenstandes entspreche". Unter diesen Umständen ist anzunehmen, daß das Landesarbeitsgericht sich die Ansicht des Beklagten insoweit zu eigen gemacht hat.



- 8 -

Damit ist hinreichend deutlich, daß das Landesarbeitsgericht der Meinung war, der vom Arbeitsgericht festgesetzte Streitwert von 500,-- DM sei offensichtlich willkürlich und mit keiner rechtlichen oder sonstigen vernünftigen Begründung zu halten. Das ist nicht zu beanstanden. Der Kläger hat nicht bestritten, daß der Wert der Klageforderung monatlich 355,-- DM betrage. Der Akteninhalt ergibt keinen Anhaltspunkt dafür, daß etwa anderweitige Einkünfte auf den Mehrbetrag anzurechnen wären. Der vom Arbeitsgericht angenommene Wert von 500,-- DM wäre also schon in weniger als zwei Monaten erreicht. Ein solcher Streitwert ist mit keiner Begründung verständlich, einerlei ob man bei der Streitwertfestsetzung von § 9 ZPO ausgeht oder, wie der Kläger dies im Anschluß an das Arbeitsgericht für richtig hält, von § 3 ZPO. Auch bei einer Streitwertfestsetzung nach freiem Ermessen gemäß § 3 ZPO kann man sicherlich nicht eine Bezugsdauer von weniger als zwei Monaten zugrunde legen. Es kann also keine Rede davon sein, daß das Landesarbeitsgericht sich willkürlich über die arbeitsgerichtliche Streitwertfestsetzung hinweggesetzt hätte.

Das Landesarbeitsgericht hat den Streitwert auf 16.800,-- DM und damit nicht willkürlich höher als die Revisionsgrenze festgesetzt. Der richtige Streitwert liegt offensichtlich über 6.000,-- DM. Geht man von dem unstreitigen Monatsbetrag von 355,-- DM aus, so beträgt der Wert der Klageforderung bereits in 1 1/2 Jahren mehr als die Revisionsgrenze ($355,-- \times 18 = 6.390,--$ DM). Selbst bei einer freien Schätzung nach § 3 ZPO muß der Streitwert aber offensichtlich nach einer Bezugsdauer von mehr als 1 1/2 Jahren bemessen werden.

Folglich muß das Revisionsgericht von dem Streitwert des Landesarbeitsgerichts ausgehen; damit steht die Statthaftigkeit der Revision nach § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG fest.

- 9 -



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



II.

Die Revision ist nicht begründet.

1. Anspruchsgrundlage ist § 10 Abs. 2 VVA. Als der Kläger eingestellt wurde, galt allerdings noch die "Vereinbarung über die Versetzung der Arbeitnehmer der Gebietskörperschaft Groß-Berlin in den Ruhestand und ihre Versorgung vom 24. Januar 1949" (VV). Nach einer Vereinbarung vom 11. Oktober 1955 zum Anstellungsvertrag des Klägers, der sich in den vom Landesarbeitsgericht beigezogenen Personalakten (Bl. 93) befindet, gilt aber die VVA mit Wirkung vom Tage ihres Inkrafttretens am 1. April 1955 anstelle der bis dahin maßgeblichen Versorgungsbestimmungen.

§ 10 Abs. 2 VVA lautet:

"§ 10

Anrechenbare Zeiten

(1) ...

(2) Die Zeit, in der der Arbeitnehmer auf wissenschaftlichem, künstlerischem, technischem, handwerklichem oder wirtschaftlichem Gebiet besondere Kenntnisse erworben hat, die die notwendige Voraussetzung für die Erfüllung der ihm arbeitsvertraglich obliegenden Aufgaben bilden, kann bis zur Hälfte und in der Regel nicht über 10 Jahre hinaus als ruhegeldfähige Dienstzeit berücksichtigt werden.

(3) ..."

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Beklagten für verpflichtet erachtet, dem Kläger bei Ermittlung seiner künftigen Versorgungsbezüge einen Zeitraum von 10 Jahren zur Hälfte als ruhegeldfähige Vordienstzeiten gemäß § 10 Abs. 2 VVA anzurechnen, und zwar die Zeit vom April 1934 bis Mai 1947 abzüglich der Zeit vom 9. April 1942 bis 5. Mai 1945. Es hat die Pflicht zur Anrechnung damit begründet, daß der Kläger während dieses Zeitraumes durch seine Tätigkeit als Rechtsanwalt in Leipzig auf wirtschaftlichem Gebiet besondere Kenntnisse erworben habe, die für die Erfüllung der ihm bei seiner Einstellung beim Entschädigungsamt übertragenen Aufgaben not-



wendige Voraussetzung gewesen seien.

Dieser Entscheidung ist der Senat im Ergebnis, wenn auch nicht in allen Teilen der Begründung, beigetreten.

3. § 10 Abs. 2 VVA stellt zwei Voraussetzungen auf: Zum einen muß der Angestellte auf wissenschaftlichem, ~~...~~ oder wirtschaftlichem Gebiet besondere Kenntnisse erworben haben; zum anderen müssen diese besonderen Kenntnisse die notwendige Voraussetzung für die Erfüllung der dem Angestellten arbeitsvertraglich obliegenden Aufgaben bilden.

a) Für den Begriff "besondere Kenntnisse" geht das Landesarbeitsgericht von dem "Leitbild des Tarifwerks" aus. Die im üblichen Werdegang in oder außerhalb einer Verwaltung erworbenen Kenntnisse - etwa eines Handwerkers oder einer Stenotypistin -, die Voraussetzung für die Übertragung eines bestimmten Arbeitsplatzes mit entsprechender Eingruppierung sind, stellen nach dem Landesarbeitsgericht keine "besonderen Kenntnisse" dar.

Was unter "besonderen Kenntnissen" im Sinne des § 10 Abs. 2 VVA zu verstehen ist, kann in der Tat nur durch einen Vergleich mit dem einschlägigen Tarifwerk bestimmt werden. Und zwar ist von den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen auszugehen. Was nach diesen Tätigkeitsmerkmalen vorausgesetzt wird, sind normale Kenntnisse. Besondere Kenntnisse müssen dann alle darüber hinausgehenden Kenntnisse sein, die sich der Angestellte in seinem beruflichen Bereich erworben hat. Dabei kann es sich sowohl um eine Verbreiterung wie um eine Spezialisierung und Intensivierung der Kenntnisse handeln. Diese Auslegung findet eine Bestätigung in der Kommentierung zu den vergleichbaren beamtenrechtlichen Vorschriften (§ 106 Abs. 1 Nr. 3 des Berliner Landesbeamtengesetzes i.d.F. vom 1. März 1966, GVBl. S. 531; § 116 Abs. 1 Nr. 3 des Bundesbeamtengesetzes). Im Beamtenrecht wird gefordert, der Beamte müsse besondere, also über das normale Maß der Allgemeinbildung, wie sie in den Laufbahnvorschriften verlangt werden, hinausgehende Fachkenntnisse erworben



haben (Plog-Wiedow, BBG, § 116 Bem. 14; vgl. auch Nr. 4 Abs. 6 der Verwaltungsrichtlinien zu § 116 BBG). Im Beamtenrecht werden also die "besonderen Kenntnisse" an dem Maßstab der Laufbahnvorschriften gemessen. Den Anforderungen der beamtenrechtlichen Laufbahnvorschriften entsprechen aber für die Angestellten die tariflichen Tätigkeitsmerkmale.

Dabei muß es auf die tariflichen Tätigkeitsmerkmale derjenigen Vergütungsgruppe ankommen, in die der Angestellte bei seiner Einstellung eingestuft worden ist; denn nur nach dem Stand zur Zeit der Einstellung läßt sich ermessen, welches die normalen von dem Angestellten für die vorgesehene Tätigkeit geforderten Kenntnisse waren.

Der Kläger wurde zunächst in Vergütungsgruppe III TOA eingestuft. Diese Vergütungsgruppe setzte in der damals geltenden Fassung eine "abgeschlossene Hochschulbildung" voraus. Den Stand der "normalen Kenntnisse" hatte der Kläger also schon mit Ablegung der ersten Staatsprüfung erreicht. Niemand wird bestreiten, daß ein Rechtsanwalt nach 16 1/2-jähriger Praxis dem angehenden Juristen nach Abschluß der ersten Staatsprüfung an Kenntnissen und Berufserfahrung weit überlegen ist. Es läßt sich deshalb kaum bezweifeln, daß der Kläger "besondere Kenntnisse" im Sinne des § 10 Abs. 2 VVA aufzuweisen hat; dies hat im übrigen der Beklagte in seiner Klageerwiderung vom 7. Januar 1965 selbst zugestanden. Dabei kann dahinstehen, ob die durch langjährige Anwaltspraxis erworbenen Kenntnisse mehr auf rechtswissenschaftlichem oder mehr auf wirtschaftlichem Gebiet liegen, da die VVA beides in gleicher Weise anerkennt. Regelmäßig wird ein Rechtsanwalt seine Kenntnisse in beiden Bereichen vertiefen.

b) Die Zeit, in der der Kläger durch seine Anwaltspraxis besondere Kenntnisse erworben hat, kann aber nach § 10 Abs. 2 VVA nur dann als ruhegeldfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn diese Kenntnisse "notwendige Voraussetzung" für die Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben waren. Als "notwendige Voraussetzung" in diesem Sinn



sieht das Landesarbeitsgericht schon solche Kenntnisse an, die "die Voraussetzung dafür bilden, daß die übertragene Tätigkeit nach gesetz- oder verwaltungsgerechter Zielsetzung besser ausgeübt werden kann, als dies bei Einsatz eines mit den Mindestkenntnissen und -fähigkeiten nach Maßgabe der Tarifmerkmale ausgestatteten Arbeitnehmers möglich wäre". Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist mit dem Wortlaut des § 10 Abs. 2 VVA nicht zu vereinbaren. Die Definition des angefochtenen Urteils paßt auf den Begriff "förderlich" (vgl. z.B. § 105 Abs. 1 Nr. 2 LBG; § 115 Abs. 1 Nr. 2 BBG), aber nicht auf den Begriff "notwendig". Außerdem werden nach der Auslegung des Landesarbeitsgerichts solche Arbeitnehmer bevorzugt, die - aus welchen Gründen auch immer - keine ihrer Vorbildung und ihren beruflichen Qualifikationen entsprechende Tätigkeit gefunden haben und die deshalb, vielleicht aus sozialen Erwägungen oder dienstlichen Notwendigkeiten, unter ihrem eigentlichen Niveau beschäftigt werden. Das kann schwerlich dem Sinn der Regelung entsprechen.

Unter "notwendigen Voraussetzungen ..." im Sinne von § 10 Abs. 2 VVA müssen vielmehr solche Voraussetzungen verstanden werden, die entweder nach der Natur der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung unerlässlich sind, oder auch solche Voraussetzungen, die zwar nicht unerlässlich sein mögen, die aber die einstellende Behörde tatsächlich verlangt hat. Es kommt also, wie der Prozeßbevollmächtigte des Beklagten selbst richtig ausgeführt hat, auf die Anforderungen der einstellenden Behörde an.

Die besonderen Kenntnisse und die Berufserfahrung, die der Kläger in seiner langjährigen Anwaltstätigkeit erworben hat, wird man kaum als "notwendige Voraussetzung" schon nach der Art der von ihm verlangten Tätigkeit betrachten können. Man wird dem Beklagten vielmehr zugeben müssen, daß grundsätzlich jeder Volljurist befähigt sein müßte, sich in das Entschädigungsrecht und seine Besonderheiten in einer angemessenen Zeit einzuarbeiten. Deshalb ist auch die zwischen den Parteien streitige Frage bedeutungslos, welcher Art



die Anwaltstätigkeit des Klägers im einzelnen gewesen ist; die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobenen Verfahrensrügen sind folglich gegenstandslos.

Der Beklagte hat aber für die Tätigkeit im Entschädigungsamt neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung (beide Staatsexamen) Berufserfahrung verlangt. Das ergibt sich aus der vom Landesarbeitsgericht mitgeteilten Anzeige des Beklagten in der Tageszeitung "Telegraph" vom 7. Dezember 1952, in der ausdrücklich neben anderem eine "hinreichende Berufs- und Lebenserfahrung" vorausgesetzt wird. Ob der Kläger sich aufgrund dieser Anzeige beworben hat und ob er die Anzeige bei seiner Bewerbung überhaupt gekannt hat, spielt hierbei keine Rolle. Es kommt nicht auf das Motiv des Klägers an, sondern allein darauf, was der Beklagte bei der Besetzung der Stelle für erforderlich hielt. Durch die vom Arbeitsgericht vernommenen Zeugen wird überdies bestätigt, daß der Beklagte Berufserfahrung verlangt hat. Der Zeuge G hat ausgesagt, es sei jedenfalls einem Bewerber mit abgeschlossener juristischer Ausbildung, der zugleich noch Anwaltspraxis nachweisen konnte, der Vorzug bei der Einstellung gegeben worden. Der Zeuge E hat bekundet, der Leiter des Entschädigungsamtes habe Wert auf qualifizierte Volljuristen mit längerer praktischer Erfahrung gelegt. Beide Zeugenaussagen hat der Beklagte insoweit nicht angegriffen. Das Revisionsgericht kann deshalb in diesen Aussagen die Bestätigung dafür finden, was sich ohnehin aus dem Inserat ergibt. Es ist außerdem nahezu selbstverständlich, daß eine verantwortungsbewußte Behörde für die ebenso rechtlich schwierigen wie politisch bedeutsamen Aufgaben des Entschädigungsamtes die besten Bewerber einstellte, die sie finden konnte, und daß sie dabei gerade auch auf Berufserfahrung Wert legen mußte.

Der Beklagte kann dem nicht entgegenhalten, er habe den Kläger nicht zurückweisen müssen, wenn dieser keine Berufserfahrung gehabt hätte; denn es kommt nicht darauf an, was die Behörde fordern muß, sondern nur, was sie tat-



sächlich gefordert hat. Der Beklagte irrt auch, wenn er meint, "notwendige Voraussetzungen" im Sinne von § 10 Abs. 2 VVA seien nur solche, die unabdingbar seien. Dies sei hier nicht der Fall gewesen. Er habe vielmehr auch andere Bewerber eingestellt, die keine Berufserfahrung und nicht einmal das zweite juristische Staatsexamen hätten aufweisen können. Das letztere mag zutreffen. Bestimmte Kenntnisse, die die Behörde bei der Einstellung fordert, verlieren aber nicht dadurch ihren Charakter als notwendige Voraussetzung für die vorgesehene Aufgabe, daß die Behörde aus Mangel an geeigneten Bewerbern auch solche einstellt, denen diese Kenntnisse fehlen. Nach der Lebenserfahrung läßt sich in einer Dienststelle durch die gegenseitige Hilfe der Mitarbeiter, durch Erfahrungsaustausch und durch eine zweckmäßige Verteilung der Aufgaben ein Ausgleich finden, wenn einzelnen Angestellten bestimmte an sich notwendige Kenntnisse mangeln, sofern andere Angestellte vorhanden sind, die über diese Kenntnisse verfügen. Es kann deshalb angebracht und vernünftig sein, wenn sich nicht genügend Bewerber finden, die allen Anforderungen entsprechen, bei dem einen auf diese, bei dem anderen auf jene der an sich für erforderlich erachteten Voraussetzungen zu verzichten.

c) Das Landesarbeitsgericht hat somit zu Recht dahin entschieden, daß die umstrittenen Jahre, die der Kläger als Rechtsanwalt in L ; verbracht hat, die Voraussetzungen erfüllen, die § 10 Abs. 2 VVA für die Anrechnung als ruhegeldfähige Dienstzeit aufstellt.

4a) Die Revision beruft sich weiter darauf, daß § 10 Abs. 2 VVA nur eine Kenn-Vorschrift enthalte. Sie folgert hieraus, es stehe im Ermessen des Beklagten, ob er Vordienstzeiten anrechnen will, da den Angestellten kein Anspruch auf Anrechnung eingeräumt sei. Der Kläger hätte deshalb nach Ansicht der Revision darlegen müssen, daß der Beklagte sich von sachfremden Überlegungen habe leiten



lassen oder daß er die tatsächlichen Voraussetzungen des § 10 Abs. 2 VVA verkannt habe. Eben das letztere ist aber hier der Fall.

Der Beklagte hat bis in die Revisionsinstanz die Auffassung verteidigt, der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen einer Anrechnung nach § 10 Abs. 2 VVA. Hiermit hat der Beklagte nicht eine Ermessensentscheidung getroffen, die ihm nach dieser Vorschrift zustünde. § 10 Abs. 2 VVA läßt zwar als Kann-Bestimmung dem Beklagten einen gewissen Entscheidungsspielraum. Dies bedeutet aber nicht, daß der Beklagte über die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 10 Abs. 2 VVA nach eigenem Ermessen zu befinden hätte. Diese tatbestandlichen Voraussetzungen unterliegen vielmehr in vollem Umfange der Nachprüfung durch das Gericht. Ein Entscheidungsspielraum besteht nur in der Weise, daß der Beklagte, wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen erfüllt sind, unter Beteiligung des Hauptbetriebsrats (§ 53 VVA) nach billigem Ermessen (§§ 315 ff. BGB) bestimmen muß, ob und in welchem Umfange er von der Kann-Bestimmung, d.h. hier von seinem Anrechnungsrecht, Gebrauch machen soll (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 56 RegelungsgG). Dabei darf der Beklagte wegen des Gleichbehandlungsgebotes nur nach einheitlichen Maßstäben verfahren.

Von diesem ihm nach § 10 Abs. 2 VVA zustehenden Bestimmungsrecht hat der Beklagte keinen Gebrauch gemacht, weil er - wie dargelegt, irrtümlich - angenommen hat, für ihn bestehe kein Anlaß, gemäß § 10 Abs. 2 VVA in Verbindung mit §§ 315 ff. BGB über die Anrechnung zu befinden. Wenn aber der bestimmungsberechtigte Schuldner sein Bestimmungsrecht nicht ausübt, wird die Bestimmung durch das Gericht getroffen. Dies gilt in gleicher Weise, wenn der Schuldner die Bestimmung getroffen hat (§ 315 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 BGB) und wenn die Bestimmung einem Dritten obliegt (§ 319 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 BGB). Es braucht deshalb nicht entschieden zu werden, ob hier § 315 BGB anzuwenden ist oder ob, wie die Revision meint, § 319 BGB deshalb maßgeblich ist, weil gemäß



§ 53 VVA der Hauptbetriebsrat bei der Entscheidung nach § 10 Abs. 2 VVA mitzuwirken und auch mitgewirkt habe und weil eine vom Dienstherrn und Hauptbetriebsrat im Einvernehmen getroffene Entscheidung wie die Entscheidung eines Dritten im Sinne von §§ 317 ff. BGB anzusehen sei.

Einer Entscheidung durch das Gericht steht auch nicht entgegen, daß der Beklagte bisher von seinem Rechtsstandpunkt aus keinen Anlaß hatte, von seinem Bestimmungsrecht Gebrauch zu machen. Nach dem Gesetz kommt es nicht darauf an, warum der Bestimmungsberechtigte sein Bestimmungsrecht nicht ausgeübt hat. Allein der Umstand, daß die Bestimmung, aus welchem Grund auch immer, nicht getroffen worden ist, verpflichtet grundsätzlich das Gericht, durch seine Entscheidung den unbestimmten Anspruch zu konkretisieren. Anderenfalls wäre die Durchsetzung des Anspruchs in einer für den Gläubiger nicht zumutbaren Weise erschwert. Ob dann etwas anderes gilt, wenn der Bestimmungsberechtigte aus vom Gläubiger zu vertretenden Gründen untätig geblieben ist, braucht nicht entschieden zu werden (vgl. LAG Baden-Württemberg AP Nr. 1 zu § 317 BGB); der Tatbestand dieses Rechtsstreits gibt für eine solche Annahme keinen Anhaltspunkt.

Das Landesarbeitsgericht hat mithin nach § 315 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 oder nach § 319 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 BGB zu Recht anstelle des Beklagten über die Anrechnung entschieden (im Ergebnis ebenso BAG AP Nr. 1 zu § 52 a RegelungsG).

b) Das Landesarbeitsgericht war allerdings gehalten, bei seiner Entscheidung alle Umstände des Falles mit zu berücksichtigen, insbesondere auch eine etwaige Verwaltungspraxis des Beklagten, soweit diese Praxis mit der VVA im Einklang steht. Eine gerichtliche Leistungsbestimmung, die aufgrund einer generellen Versorgungsregelung ergeht, darf auch, schon mit Rücksicht auf das Gleichbehandlungsprinzip, nicht eine möglicherweise bei dem Arbeitgeber sonst eingehaltene vernünftige und gerechte Abstufung in den Versorgungsleistungen oder in der An-



rechnungsfrage stören. Deshalb mußte das Berufungsgericht bei den Parteien nach § 139 ZPO darauf hinwirken, daß sie alle nach der Praxis des Beklagten bei der Anwendung des § 10 Abs. 2 VVA üblicherweise berücksichtigten Umstände vortrugen.

Es kann dahinstehen, ob das Landesarbeitsgericht dieser ihm nach § 139 ZPO obliegenden Pflicht in vollem Umfange genügt hat. Der Beklagte hat eine etwaige Verletzung des § 139 ZPO nicht gerügt. Dies hätte er aber auch als Revisionsbeklagter tun müssen und bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung in der Revisionsinstanz tun können (BAG AP Nr. 3 zu § 611 BGB Akkordkolonne mit Nachweisen).

Der Senat hatte – anders als im Falle des eben zitierten Urteils – auch keinen Anlaß, den Rechtsstreit zum Zwecke einer weiteren Aufklärung zu diesem Punkt an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Vom Beginn des Prozesses an war offenkundig, daß es auf die Verwaltungspraxis des Beklagten bei der Anwendung des § 10 Abs. 2 VVA ankommen werde, falls der Kläger mit seiner Auslegung durchdringe. Sollte bei dem Beklagten eine Übung bestehen, Vor- und Dienstzeiten in vergleichbaren Fällen nur zu einem geringeren Umfange anzurechnen, als das Landesarbeitsgericht es in seinem Urteil getan hat, so hätte er reichlich Gelegenheit gehabt, dies vorzutragen. In Anbetracht der Kosten und des für jeden Rechtsstreit erforderlichen Aufwandes ist es nur dann zu verantworten, den Rechtsstreit um eine oder gar mehrere Instanzen zu verlängern, wenn die rechtliche Beurteilung durch das Revisionsgericht zu neuem Tatsachenvortrag Anlaß geben kann, der nach dem bisherigen Verlauf des Rechtsstreits unerheblich erscheinen mußte.

5. Im übrigen liegt die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über Anrechnung und Umfang der strittigen Zeiten nach § 10 Abs. 2 VVA vorwiegend auf Tatsachengebiet. Sie ist in der Revisionsinstanz nur auf Rechtsfehler nachprüfbar. Daß dem Berufungsgericht hierbei ein Rechtsfehler



unterlaufen wäre, ist nicht ersichtlich.

III.

Aus alledem folgt, daß das angefochtene Urteil zu bestätigen und die Revision des Beklagten zurückzuweisen war.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Gröninger

Helmut Harries

Bernard

