

Aktenzeichen: 4 AZN 41/79

173

LAG Düsseldorf (Köln) Beschluß des BAG vom 5. Dezember 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

5. Dez. 1979

Gesetz: ArbGG 1979 § 72 a Grundsatz

Leitsätze:

- 1) Eine Nichtzulassungsbeschwerde nach § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG (Tarifauslegung) muß im einzelnen den Rechtsbegriff bezeichnen, dessen falsche Anwendung durch das Landesarbeitsgericht gerügt wird; auch muß substantiiert dargelegt werden, inwiefern das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff verkannt oder bei der Subsumtion wieder aufgegeben hat.
Es genügt nicht zu rügen, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt unter einen von ihm angewendeten unbestimmten Rechtsbegriff nicht subsumieren dürfen oder unter einen von ihm nicht angewendeten unbestimmten Rechtsbegriff subsumieren müssen.
- 2) Mit der Nichtzulassungsbeschwerde ist darzulegen, daß die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Damit wird das Interesse der Allgemeinheit an der Entscheidung des Rechtsstreits gefordert. Die grundsätzliche Bedeutung muß sich nach den Aufgaben des Revisionsgerichts der Erhaltung der Rechtseinheit und der Rechtsfortbildung richten. Eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache ist nur dann zu bejahen, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits von einer klärungsfähigen und klärungsbedürftigen Rechtsfrage abhängt und diese Klärung entweder von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit eng berührt.



AZN 41/79

Sa 323/79 Düsseldorf (Köln)

173

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtliche Richterin Pfister und den ehrenamtlichen Richter Trautmann am 5. Dezember 1979 beschlossen:

Die Beschwerde des Beklagten gegen die Nichtzulassung der Revision im Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. August 1979 - 3 Sa 323/79 - wird auf Kosten des Beklagten als unzulässig verworfen.

G r ü n d e :

Die Klägerin ist bei dem beklagten Studentenwerk als Verwaltungsangestellte beschäftigt und war in der Zeit vom 1. Juni 1977 bis 20. Oktober 1978 als Sachbearbeiterin in der Abteilung Ausbildungsförderung eingesetzt. Die Parteien haben die Anwendung des Bundes-Angestelltenentarifvertrages (BAT) auf das Arbeitsverhältnis vereinbart. Für die Zeit vom 1. Juni 1977 bis 20. Oktober 1978 erhielt die Klägerin Vergütung nach VergGr. V c BAT.



Mit der Klage hat die Klägerin von dem Beklagten für diesen Zeitraum Vergütung nach VergGr. V b Fallgr. 1 a BAT verlangt. Das Arbeitsgericht hat den Beklagten verurteilt, die Tätigkeit der Klägerin für den Zeitraum vom 1. Juni 1977 bis 20. Oktober 1978 nach VergGr. V b Fallgr. 1 a der Vergütungsordnung (Bund/Länder) gemäß Anlage 1 a zum BAT zu vergüten. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Die Revision hat das Landesarbeitsgericht nicht zugelassen. Mit der Nichtzulassungsbeschwerde erstrebt der Beklagte die Zulassung der Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts. Die Klägerin beantragt, die Nichtzulassungsbeschwerde zurückzuweisen.

Die fristgerecht eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde ist unzulässig, weil sie nicht in der gesetzlichen Form eingelegt wurde (vgl. § 72 a Abs. 3 Satz 2 ArbGG). Nach dieser gesetzlichen Bestimmung muß der Beschwerdeführer in der Beschwerdebegründung entweder darlegen, daß die Rechtssache eine Tarifangelegenheit i. S. von § 72 a Abs. 1 ArbGG betrifft und grundsätzliche Bedeutung hat oder daß eine Divergenz i. S. von § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG vorliegt. Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt.

Der Beklagte stützt seine Nichtzulassungsbeschwerde darauf, daß die Rechtsstreitigkeit die Auslegung eines Tarifvertrages betreffe, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des Landesarbeitsgerichts hinaus erstrecke und die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung habe. Er meint, die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß die Klägerin die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b Fallgr. 1 a BAT erfülle, müsse einer höchstrichterlichen Überprüfung zugänglich gemacht werden, da erst dadurch die Auslegung des Bundes-Angestelltentarifvertrages eine endgültige Klarheit erfahre. Er verweist ferner auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. Mai 1977 (6 Sa 26/77),



- 3 -

das einem Hauptsachbearbeiter einer Förderungsabteilung eines Studentenwerkes Vergütung nach VergGr. V b Fallgr. 1 a BAT zugesprochen habe. Wegen der Höherstellung des Hauptsachbearbeiters gegenüber dem Sachbearbeiter sei es ausgeschlossen, daß ein Sachbearbeiter in dieselbe Gruppe eingeordnet werden könne, da für ihn nach dem festen Schema und der strengen Ordnung der Vergütungsgruppen andere Merkmale zuträfen.

Mit diesen Ausführungen hat der Beklagte nicht dargelegt, daß der Rechtsstreit die Auslegung eines Tarifvertrages i. S. von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG betrifft. Nicht jeder Rechtsstreit, der über die Berechtigung eines tariflichen Anspruchs geführt wird, kann nämlich allein deshalb schon als Rechtsstreitigkeit über "die Auslegung eines Tarifvertrages" i. S. von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG angesehen werden. Das folgt einmal aus dem Gesamtzusammenhang des ArbGG. Der Gesetzgeber verwendet in § 72 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG und auch noch an anderen Stellen des Gesetzes (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG; § 64 Abs. 3 Nr. 2 a ArbGG) den Begriff "Rechtsstreitigkeiten ... aus Tarifverträgen". Hierunter fallen alle Rechtsstreite, in denen über einen tariflichen Anspruch zwischen Tarifvertragsparteien gestritten wird. Hätte der Gesetzgeber auch in § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG alle Rechtsstreitigkeiten über tarifliche Ansprüche schlechthin erfassen wollen, hätte er statt der Formulierung "über die Auslegung eines Tarifvertrages" ebenso wie in § 72 a Abs. 1 Nr. 1 bzw. in § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG die Formulierung "aus Tarifverträgen" oder "aus einem Tarifvertrag" gewählt.

Der Begriff "Auslegung eines Tarifvertrages" in der Spezialnorm des § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG ist nach dem Sinn und Zweck dieser Norm und insbesondere des Rechtsinstituts der Nichtzulassungsbeschwerde zu bestimmen. Die das arbeitsgerichtliche Revisionsverfahren betreffenden

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Vorschriften sind durch das Gesetz zur Beschleunigung und Bereinigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens vom 21. Mai 1979 (BGBl. I S. 545) neu gefaßt worden. Die früher zulässige Streitwertrevision gibt es nicht mehr. Die Revision ist nur noch nach ihrer Zulassung durch das Landesarbeitsgericht oder das Bundesarbeitsgericht statthaft. Das Bundesarbeitsgericht kann die Revision aufgrund einer Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG zulassen. Ziel dieser neuen Vorschriften ist es, das Bundesarbeitsgericht auf seine eigentlichen Aufgaben der Erhaltung der Rechtseinheit und der Rechtsfortbildung zu beschränken (vgl. Amtliche Begründung zu § 72 des Gesetzesentwurfs; BAG, 15. Oktober 1979 - 7 AZN 9/79 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des BAG vorgesehen). Die Rechtseinheit wird durch das Revisionsgericht dadurch gewahrt, daß dieses Gericht zur Auslegung von Rechtsnormen oder zu sonstigen Rechtsfragen abstrakt-generelle Regeln aufstellt, die für die Instanzgerichte und die sonstige Rechtspraxis eine Richtschnur bei der Beurteilung von Einzelfällen darstellen können. Dasselbe gilt für die Rechtsfortbildung: Durch die Aufstellung neuer abstrakt-genereller Regeln soll das geltende Recht neuen Entwicklungen oder Veränderungen auf sozialen, gesellschaftlichen, technischen oder sonstigen Gebieten Rechnung tragen.

Die Aufstellung genereller Regeln dient der abstrahierenden Erläuterung von Rechtsbegriffen. Zur Rechtseinheit oder Rechtsfortbildung kann das Revisionsgericht demgemäß dann beitragen, wenn es im Einzelfall die Erläuterung eines Rechtsbegriffes überprüfen soll und kann. Soweit hingegen dem Revisionsgericht die Überprüfung der Anwendung eines Rechtsbegriffes verschlossen ist, kann es keinen Beitrag zur Rechtseinheit oder Rechtsfortbildung leisten. Dieser Fall ist gegeben, wenn mit der Revision die Bewertung des Landesarbeitsgerichts im Rahmen des ihm jeweils eingeräumten



Beurteilungsspielraums angegriffen wird. Einen solchen Beurteilungsspielraum hat das Bundesarbeitsgericht den Tatsachengerichten seit jeher dann zuerkannt, wenn es um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe geht, wozu insbesondere in Eingruppierungsstreitigkeiten zahlreiche tarifliche Tätigkeitsmerkmale gehören (vgl. schon BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA; BAG 6, 36 = AP Nr. 38 zu § 3 TOA und seither ständig, zuletzt vgl. BAG AP Nr. 9 und 11 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Bei unbestimmten Rechtsbegriffen ist die Überprüfung durch das Revisionsgericht aber darauf beschränkt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob die Unterordnung des Sachverhalts unter den Rechtsbegriff ("Subsumtion") Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (vgl. BAG AP Nr. 11 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG AP Nr. 69, 91 und 98 zu §§ 22, 23 BAT; BAG 22, 247 = AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT; BAG 6, 36 = AP Nr. 38 zu § 3 TOA; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA; BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch; BAG AP Nr. 1 zu § 19 SchwbG). Dabei liegt eine Begriffsverkennung auch dann vor, wenn das Tatsachengericht zwar zunächst den Rechtsbegriff zutreffend darlegt, ihn aber bei der Subsumtion des Sachverhalts wieder aufgibt (vgl. BAG AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT).

Im übrigen liegt die Subsumtion unter den jeweiligen unbestimmten Rechtsbegriff jedoch im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanzen. Hat etwa das Landesarbeitsgericht den hier entscheidungserheblichen Rechtsbegriff der "gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse" (VergGr. V b BAT) zutreffend definiert und bei der Subsumtion des Sachverhalts alle wesentlichen Umstände berücksichtigt, ohne gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze zu verstoßen und ohne den zutreffend definierten Rechtsbegriff wieder aufzugeben, ist seine Entscheidung revisionsrechtlich nicht angreifbar. Das Revisionsgericht kann dann seiner-



seits nicht beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht gründliche umfassende Fachkenntnisse zu Recht oder Unrecht angenommen oder abgelehnt habe. Der dem Landesarbeitsgericht eingeräumte Beurteilungsspielraum ist dem Revisionsgericht verschlossen. Es darf insoweit seine Beurteilung nicht an die Stelle der Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht setzen. Daher ist es sogar denkbar, daß bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe derselbe Sachverhalt von zwei Landesarbeitsgerichten in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise unterschiedlich bewertet wird. Das Revisionsgericht muß es dann hinnehmen, daß z. B. in einem Fall für einen Sachbearbeiter die Notwendigkeit gründlicher umfassender Fachkenntnisse bejaht wird, in einem anderen Fall hingegen für einen Sachbearbeiter mit demselben Sachgebiet die Erforderlichkeit solcher Fachkenntnisse verneint wird. Die eigentlichen Aufgaben des Revisionsgerichts zur Erhaltung der Rechtseinheit und zur Rechtsfortbildung erfordern es aber, den Begriff der "Auslegung eines Tarifvertrages" i. S. von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG auf solche Rechtsfragen zu beschränken, die der revisionsgerichtlichen Nachprüfung zugänglich sind. "Auslegung eines Tarifvertrages" i. S. von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG bedeutet daher nur die fallübergreifende, abstrakte Interpretation der zur Tarifierstellung notwendigen Rechtsbegriffe.

Der Beschwerdeführer muß in der Beschwerdebegründung die Voraussetzungen des § 72 a Abs. 1 ArbGG darlegen (§ 72 a Abs. 3 Satz 2 ArbGG); in den Fällen des § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG muß er demgemäß darlegen, daß die Rechtssache die Auslegung eines Tarifvertrages betrifft, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des Landesarbeitsgerichts hinaus erstreckt. Hierbei ist zu beachten, daß lediglich in den in § 72 a Abs. 1 Nr. 1-3 ArbGG



aufgeführten Angelegenheiten die Nichtzulassungsbeschwerde wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache möglich ist. Das aber ist nur der Fall, wenn in dem konkreten Rechtsstreit auch tatsächlich über eine dieser Angelegenheiten gestritten wird. Es genügt somit für eine Zulassung der Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache nicht, wenn der in einem Rechtsstreit geltend gemachte Anspruch aus einer tariflichen Vorschrift hergeleitet wird, die Auslegung der Tarifnorm im zuvor dargelegten Rechtssinne selbst aber zwischen den Parteien nicht strittig ist.

In den Fällen des § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG gehört es daher zur Darlegungslast des Beschwerdeführers (§ 72 a Abs. 3 Satz 2 ArbGG), daß er die von dem Landesarbeitsgericht vorgenommene Tarifauslegung in dem dargelegten Rechtssinne angreift. Denn nur so wird erkennbar, daß der Rechtsstreit wirklich um "die Auslegung eines Tarifvertrages" geführt wird. Der Beschwerdeführer muß also im einzelnen den tariflichen Rechtsbegriff bezeichnen, dessen falsche Anwendung durch das Landesarbeitsgericht er rügen will, und muß substantiiert darlegen, inwiefern das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff verkannt oder bei der Subsumtion wieder aufgegeben hat. Hingegen genügt es zur ordnungsgemäßen Beschwerdebegründung nicht, wenn nur gerügt wird, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt unter einen von ihm angewendeten unbestimmten Rechtsbegriff nicht subsumieren dürfen oder unter einen von ihm nicht angewendeten unbestimmten Rechtsbegriff subsumieren müssen. Derartige bloße Subsumtionsfragen stellen nämlich keine "Auslegung von Tarifverträgen" im erörterten Rechtssinne dar.

Den aufgezeigten Anforderungen einer ordnungsgemäßen Beschwerdebegründung wird die Begründungsschrift des Beschwerdeführers nicht gerecht. Der Beschwerdeführer rügt nicht, daß das Landesarbeitsgericht den begrifflichen Inhalt der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT verkannt



habe. Er meint nur, die Bejahung der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b Fallgr. 1 a BAT durch das Landesarbeitsgericht müsse einer höchstrichterlichen Überprüfung zugänglich gemacht werden, insbesondere habe das Landesarbeitsgericht der Beschwerdegegnerin als Sachbearbeiterin in der Förderungsabteilung eines Studentenwerkes deshalb keine Vergütung nach VergGr. V b BAT zusprechen dürfen, weil auch einem höhergestellten Hauptsachbearbeiter Vergütung nach VergGr. V b BAT zustehe. Damit greift der Beschwerdeführer nur ganz allgemein die Subsumtion des Landesarbeitsgerichts unter die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT an, ohne anzugeben, welchen Rechtsbegriff oder welche Rechtsbegriffe das Landesarbeitsgericht aus welchem Grund fehlerhaft angewendet haben soll. Die Rüge, der Beschwerdegegnerin könne deshalb keine Vergütung nach VergGr. V b BAT zustehen, weil auch ein höhergestellter Hauptsachbearbeiter in diese Vergütungsgruppe eingruppiert sei, läßt nicht erkennen, aus welchem tariflichen Tätigkeitsmerkmal oder aus welchem für die Eingruppierung in die VergGr. V b BAT maßgebenden Rechtsbegriff sich dies ergeben soll.

Im übrigen sind der Behördenaufbau und die Hierarchie innerhalb der Behördenorganisation für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers nach den allgemeinen ersten Fallgruppen der VergGruppen V b und V c BAT unerheblich. Entscheidend ist danach allein, ob der Angestellte die tariflichen Tätigkeitsmerkmale erfüllt. Diese sehen eine Berücksichtigung der Behördenorganisation im Gegensatz zu anderen Spezialmerkmalen nicht vor. Deshalb ist es insoweit tarifrechtlich möglich, daß in der Behördenorganisation über- und untergeordneten Arbeitnehmern Vergütung nach derselben Vergütungsgruppe zusteht (vgl. z. B. BAG AP Nr. 81 zu § 3 TOA einerseits und BAG AP Nr. 93 zu § 3 TOA andererseits).

Die Nichtzulassungsbeschwerde in Tarifangelegenheiten i. S. von § 72 a Abs. 1 ArbGG kann darüber hinaus nur dann durchgreifen, wenn die Rechtssache grundsätzliche



Bedeutung hat (vgl. § 72 a Abs. 1 i. V. mit § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG). Auch die Voraussetzungen für eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache hat der Beklagte nicht dargelegt. Wenn das Revisionsgericht nur mit Rechtssachen von grundsätzlicher Bedeutung befaßt werden soll, wird damit das Interesse der Allgemeinheit an der Entscheidung des Rechtsstreits angesprochen (vgl. Weyreuther, Revisionszulassung und Nichtzulassungsbeschwerde in der Rechtsprechung der Obersten Bundesgerichte, 1971, S. 26 f.; Eyermann-Fröhler, Die Verwaltungsgerichtsordnung, 4. Aufl., § 132 Rz. 14; Hübschmann-Hepp-Spitaler, Kommentar zur Abgabenordnung und Finanzgerichtsordnung, § 115 FGO Rz. 20). Ferner muß sich auch die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtssache nach der eigentlichen Aufgabe des Bundesarbeitsgerichts richten, der Erhaltung der Rechtseinheit und der Rechtsfortbildung zu dienen. Im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, des Bundesfinanzhofs und des Bundessozialgerichts ist eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache i. S. von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG daher nur dann zu bejahen, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits von einer durch das Revisionsgericht klärungsfähigen und klärungsbedürftigen Rechtsfrage abhängt und diese Klärung entweder von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist oder sie wegen ihrer tatsächlichen (z. B. wirtschaftlichen) Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teiles der Allgemeinheit eng berührt (vgl. BVerwG NJW 1960, 1587; BVerwG Buchholz 310, § 132 Nr. 26; BVerwG Buchholz 406.18, Bayern § 62 BauO Nr. 1; BFHE 90, 369 [370]; BFHE 96, 155; BFHE 97, 293 [294]; BSozGE 2, 129; Müller, Grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache, in Festschrift für Wilhelm Herschel, 1955, S. 159 [160 f.]; Weyreuther, aaO, S. 26 ff.; ferner auch BAG 2, 26 = AP Nr. 6 zu § 69 ArbGG 1953; BGHZ 2, 396). Klärungsbedürftig ist eine Rechtsfrage im allgemeinen, wenn sie höchstrichterlich noch nicht entschieden ist oder gegen die höchstrichterliche Entscheidung



- 10 -

neue Gesichtspunkte vorgebracht werden (vgl. BVerwG Buchholz 310, § 132 Nr. 2; BVerwG Buchholz 406.18, Bayern § 62 BauO Nr. 1; ferner BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Keiner höchstrichterlichen Klärung bedarf eine vom Revisionsgericht noch nicht entschiedene Rechtsfrage jedoch dann, wenn die Rechtslage eindeutig ist, weil z. B. die strittige Rechtsfrage sich ohne weiteres aus dem Gesetz beantworten läßt (vgl. Rohwer-Kahlmann, Aufbau und Verfahren der Sozialgerichtsbarkeit, § 160 SGG Rz. 56; Kopp, Verwaltungsgerichtsordnung, 4. Aufl., § 132 Rz. 10 mit weiteren Nachweisen) oder über die Rechtsfrage in der Rechtsprechung der Instanzgerichte und im Schrifttum eine einhellige Meinung besteht und die ihr widersprechende Auffassung des Beschwerdeführers völlig abwegig erscheint (vgl. BVerwG Buchholz 406.18, Bayern § 62 BauO Nr. 1; Hübschmann-Hepp-Spitaler, aaO, § 115 FGO Rz. 21).

Der Beklagte will eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache daraus herleiten, daß nach Eintritt der Rechtskraft des angefochtenen Urteils für einen bestimmten Bezirk des Landes Nordrhein-Westfalen abschließend festgestellt sei, ein Sachbearbeiter in der Ausbildungsförderung des Studentenwerks sei nach der VergGr. V b Fallgr. 1 a BAT zu vergüten, während nach einem für das Land Hamburg geltenden Tarifvertrag Sachbearbeiter für Ausbildungsförderung, die ein eigenes Sachgebiet führten, in die VergGr. V c BAT eingereiht seien.

Diese Ausführungen des Beschwerdeführers können eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache nicht begründen. Die von dem Beklagten aufgeworfene Rechtsfrage der unterschiedlichen Vergütung aufgrund verschiedener Tarifverträge ist nicht klärungsbedürftig, weil die Rechtslage eindeutig ist und keinem ernsthaften Zweifel unterliegen kann. Es bleibt den Tarifvertragsparteien unbenommen, für bestimmte Arbeitnehmergruppen spezielle

- 11 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Tätigkeitsmerkmale festzulegen. Dies kann dann zur Eingruppierung der Arbeitnehmer in eine andere Vergütungsgruppe führen, als es den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des Bundes-Angestelltentarifvertrages entspricht. Es steht den Tarifparteien aber auch frei, für ein bestimmtes Gebiet - hier: Hamburg - Tarifverträge mit speziellen Tätigkeitsmerkmalen für bestimmte Arbeitnehmergruppen abzuschließen, während es in den übrigen Gebieten bei der Eingruppierung dieser Arbeitnehmergruppen nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des BAT verbleibt. Die dann mögliche unterschiedliche Eingruppierung von Arbeitnehmern mit gleichen Tätigkeiten - je nachdem in welchem Gebiet sie tätig sind - würde auf unterschiedlichen tariflichen Regelungen beruhen. Sie zu beseitigen ist nicht Aufgabe der Gerichte. Würde ein Gericht für einen Sachbearbeiter in der Ausbildungsförderung eines Studentenwerkes einen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. V b BAT mit der Begründung verneinen, im Lande Hamburg seien diese Sachbearbeiter nach einer speziellen tariflichen Regelung in die VergGr. V c BAT eingruppiert, wäre dies ein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie der Tarifpartner außerhalb des Landes Hamburg. Die gewollte unterschiedliche tarifliche Regelung der Tätigkeitsmerkmale für Sachbearbeiter in der Ausbildungsförderung eines Studentenwerkes - im Lande Hamburg nach speziellen Tätigkeitsmerkmalen, im übrigen Bundesgebiet nach allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen - kann somit eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache nicht begründen.

Wenn der Beschwerdeführer weiter ausführt, gegen das Studentenwerk A seien zahlreiche Höhergruppierungsklagen von Sachbearbeitern der Ausbildungsförderung anhängig, durch eine höchstrichterliche Entscheidung des vorliegenden Streitfalles könne daher für eine Vielzahl von Fällen eine abschließende Beurteilung gefunden werden, so verkennt er die Tragweite einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im vorliegenden Fall. Die von dem



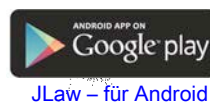
Beschwerdeführer erstrebte Prüfung der Frage, ob Sachbearbeiter der Ausbildungsförderung die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT erfüllen, ist nämlich durch das Revisionsgericht in der vom Beschwerdeführer gewünschten allgemeinen Weise überhaupt nicht möglich. Denn ob im Einzelfall ein Sachbearbeiter der Ausbildungsförderung die Tätigkeitsmerkmale der hierfür allein für ihn in Betracht kommenden Fallgruppe 1 a der VergGr. V b BAT erfüllt, liegt im nicht überprüfbaren Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz. Die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b Fallgr. 1 a BAT "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" und "selbständige Leistungen" sind unbestimmte Rechtsbegriffe und daher vom Revisionsgericht nur beschränkt nachprüfbar. Stets verbleibt dabei der Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum, in den das Revisionsgericht nicht eingreifen darf. Die abstrakte rechtliche Folgerung, daß ein Sachbearbeiter der Ausbildungsförderung die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b Fallgr. 1 a BAT erfüllt oder nicht erfüllt, darf und kann das Revisionsgericht also nicht treffen. Dieses hat vielmehr nur zu prüfen, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist und sich im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums gehalten hat. Damit kommt der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht die vom Beschwerdeführer gewollte allgemeine und über den Einzelfall hinausreichende Bedeutung zu. Bestätigt das Bundesarbeitsgericht eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, daß ein Sachbearbeiter der Ausbildungsförderung die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT erfüllt, schließt dies nicht aus, daß das Bundesarbeitsgericht auch eine gegenteilige Entscheidung eines anderen Landesarbeitsgerichts bestätigen muß, vorausgesetzt beide Landesarbeitsgerichte haben ihren Beurteilungsspielraum nicht überschritten.



Da die Voraussetzungen für eine Nichtzulassungsbeschwerde nach § 72 a Abs. 1 i. V. mit § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG nicht vorliegen, kommt es nicht mehr auf die Frage an, ob eine Nichtzulassungsbeschwerde wegen der Auslegung eines Tarifvertrages auch dann zulässig ist, wenn der Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht kraft Tarifbindung, sondern nur kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung findet.

Der Beschwerdeführer stützt seine Nichtzulassungsbeschwerde ferner darauf, daß das angefochtene Urteil von einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm abweiche. Er führt aus, das Landesarbeitsgericht Hamm habe in einer Entscheidung vom 17. Mai 1977 - 6 Sa 26/77 - festgestellt, daß ein Hauptsachbearbeiter einer Förderungsabteilung eines Studentenwerkes die Voraussetzungen der VergGr. V b Fallgr. 1 a BAT erfülle. Damit sei der Rechtssatz impliziert, daß angesichts der unstreitigen Höherstellung des Hauptsachbearbeiters über den Sachbearbeiter die Reihenfolge und Einstufung der Sachbearbeiter in der Ausbildungsförderung eines Studentenwerkes nach VergGr. V c BAT gerechtfertigt sei.

Mit diesen Ausführungen kann der Beschwerdeführer eine Divergenz i. S. des § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG nicht begründen. Denn zu der erforderlichen Darlegung einer Divergenz gehört, daß aus der Entscheidung des angefochtenen Urteils ein abstrakter, die Entscheidung tragender Rechtssatz angeführt wird, der von einem ebenfalls angeführten abstrakten, die Entscheidung tragenden Rechtssatz des angezogenen Urteils abweicht. Der Beschwerdeführer muß also im einzelnen darlegen, welche divergierenden Rechtssätze das angefochtene Urteil einerseits und das oder die angezogenen Urteile andererseits aufgestellt haben. Es gelten insoweit dieselben Grundsätze wie zur Divergenzrevision nach bisherigem Recht (vgl. BAG AP Nr. 31 und 24 zu § 72 ArbGG 1953 Divergenzrevision).



Der Senat sieht keinen Anlaß, bei der Beurteilung einer Nichtzulassungsbeschwerde wegen Divergenz von diesen Grundsätzen abzugehen. Die Nichtzulassungsbeschwerde wegen Divergenz, die an die Stelle der bisherigen Divergenzrevision getreten ist, ist durch das Gesetz zur Beschleunigung und Bereinigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens vom 21. Mai 1979 (BGBl. I S. 545) eingeführt worden. Gerade dem Ziel dieses Gesetzes, das Bundesarbeitsgericht auf seine eigentlichen Aufgaben der Erhaltung der Rechtseinheit und der Rechtsfortbildung zu beschränken (vgl. Amtliche Begründung zu § 72 des Gesetzesentwurfs) dient es, wenn die Anforderungen an eine Divergenz jedenfalls in dem oben dargelegten Umfang nicht herabgesetzt werden. Dies haben bereits der erkennende Senat in Beschlüssen vom 10. Oktober 1979 (4 AZA 13/79) und vom ^{15.} November 1979 (4 AZN 22/79) sowie der Siebte Senat durch Beschluß vom 15. Oktober 1979 (7 AZN 9/79, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des BAG und in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) entschieden.

Der Beschwerdeführer hat nicht darlegen können, daß das Landesarbeitsgericht Hamm im Gegensatz zum angefochtenen Urteil den Rechtssatz aufgestellt hat, Sachbearbeiter in der Ausbildungsförderung eines Studentenwerkes seien nach VergGr. V c BAT zu vergüten. Der Beschwerdeführer meint nur, ein solcher Rechtssatz müsse aus der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm herausgelesen werden, wenn dieses Gericht einem höhergestellten Hauptsachbearbeiter einer Förderungsabteilung eines Studentenwerkes nur Vergütung nach VergGr. V b Fallgr. 1 a BAT zubillige. Ein solcher aus der angezogenen Entscheidung sich ergebender Rechtssatz ist nicht zwingend.

Der Beschwerdeführer beruft sich schließlich darauf, daß die Vorschrift des § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoße, weil sie die Nichtzulassungsbeschwerde wegen der Auslegung eines Tarifvertrages nur



dann zulasse, wenn sich der Geltungsbereich des Tarifvertrages über den Bezirk des Landesarbeitsgerichts hinaus erstrecke. Es ist jedoch nicht ersichtlich, inwiefern der Beschwerdeführer durch eine Verfassungswidrigkeit der angeführten Vorschrift beschwert sein könnte. Im vorliegenden Fall erstreckt sich der Geltungsbereich des maßgeblichen Tarifvertrages (BAT) über den Bezirk des Landesarbeitsgerichts hinaus auf das gesamte Bundesgebiet. Die Voraussetzungen für eine Nichtzulassungsbeschwerde nach § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG werden also insoweit vom Beschwerdeführer erfüllt. Durch eine mögliche Verfassungswidrigkeit dieser Vorschrift kann demnach nur beschwert sein, wer die Nichtzulassungsbeschwerde bezüglich eines Tarifvertrages einlegt, dessen Geltungsbereich sich nicht über den Bezirk des Landesarbeitsgerichts hinaus erstreckt. Darum geht es aber im vorliegenden Fall nicht. Die behauptete Verfassungswidrigkeit des § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG führt jedenfalls nicht dazu, daß damit die Nichtzulassungsbeschwerde auch dann zulässig wäre, wenn es nicht um die Auslegung eines Tarifvertrages im angeführten Sinne ginge.

Ob die Vorschrift des § 72 a Abs. 1 ArbGG deshalb verfassungswidrig ist, weil sie die Nichtzulassungsbeschwerde wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache auf die Tarifangelegenheiten i. S. von § 72 a Abs. 1 Nr. 1 - 3 ArbGG beschränkt, braucht nicht entschieden zu werden, da der Beschwerdeführer auch eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache nicht dargelegt hat.

Der Beschwerdeführer hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Nichtzulassungsbeschwerde zu tragen.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Pfister

Trautmann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)