

LAG Niedersachsen Beschluß des BAG vom 12. Dezember 1979

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

12. Dez. 1979

Gesetz: ArbGG 1979 § 72 a, § 2 Abs. 1 Nr. 1, § 64 Abs. 3
Nr. 2 und § 72; BAT § 1, §§ 22, 23; ZPO § 278 Abs. 3,
§ 551

Leitsätze:

1. "Auslegung eines Tarifvertrages" im Sinne von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 ist die fallübergreifende, abstrakte Interpretation tariflicher Rechtsbegriffe. Die Subsumtion des Einzelfalles unter solche Rechtsbegriffe wird von der Gesetznorm nicht erfaßt (vgl. den Beschluß des Senats vom 5. Dezember 1979 - 4 AZN 41/79 -, zum Abdruck im Nachschlagewerk und in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).
2. Die die Nichtzulassungsbeschwerde begründende grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache kann nicht auf Verstöße gegen die die zivilprozessuale Darlegungs- und Beweislast regelnden Bestimmungen des Gesetzesrechtes gestützt werden.
3. Anders als in den Verfahrensordnungen des öffentlichen Rechts kann die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache im Verfahren der Nichtzulassungsbeschwerde des ArbGG nicht auf Verfahrensverstöße gestützt werden. Dies gilt auch für absolute Revisionsgründe im Sinne von § 551 ZPO.



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. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Dr. Apfel am 12. Dezember 1979 beschlossen:

Die Beschwerde des Klägers gegen die Nichtzulassung der Revision im Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. Juli 1979 - 4 Sa 97/78 - wird auf Kosten des Klägers als unzulässig verworfen.

- 2 -

Gründe:

Der Kläger steht seit dem 12. Juni 1961 als Angestellter in den Diensten der Beklagten. Seit dem 1. Januar 1963 ist er bei der Standortverwaltung B als Sachbearbeiter in Wohnungsfürsorgeangelegenheiten tätig. Der Kläger bezieht Vergütung nach der VergGr. VI b BAT. Aufgrund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit gelten für das Arbeitsverhältnis der Parteien die Bestimmung des BAT.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 1. Dezember 1975 Vergütung nach VergGr. V c BAT zu zahlen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 4.050,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 11. Juli 1979 bei unverändertem Streitwert ohne Zulassung der Revision die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit seiner Nichtzulassungsbeschwerde begehrt der Kläger die Zulassung des Rechtsmittels der Beklagten gegen das berufsgerichtliche Urteil. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Nichtzulassungsbeschwerde.

Die form- und fristgerecht eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers entspricht nicht den verfahrensrechtlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 72 a Abs. 3 Satz 2 ArbGG 1979 und ist deswegen als unzulässig zu verwerfen. Nach dieser gesetzlichen Bestimmung müssen in der Beschwerdebegründung die Voraussetzungen des § 72 a Abs. 1 ArbGG 1979 oder diejenigen einer Divergenz dargelegt werden; eine Divergenz wird nach dem insoweit eindeutigen Vortrag des Klägers nicht behauptet.

Entgegen der Auffassung des Klägers werden nach der vorliegenden Beschwerdebegründung aber auch die gesetzlichen Voraussetzungen des § 72 a Abs. 1 ArbGG 1979 nicht dargetan.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

181

Nach dem vorliegend allein in Betracht kommenden § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 ist die Nichtzulassungsbeschwerde dann möglich, wenn die anhängige Rechtssache die Auslegung eines Tarifvertrages betrifft, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des jeweiligen Landesarbeitsgerichts hinaus erstreckt. Das letzte Erfordernis trifft für den hier heranzuziehenden BAT zu, da er im gesamten Bundesgebiet gilt (§ 1). Der Kläger hat jedoch nicht in gesetzesgemäßer Weise dargelegt, daß der vorliegende Rechtsstreit bzw. die entsprechenden Rechtsausführungen im berufsgerichtlichen Urteil die Auslegung des BAT bzw. der Tätigkeitsmerkmale seiner Anlage 1 a betreffen.

Hierzu führt der Kläger aus, zwar müsse begrifflich zwischen "rein technischer Subsumierung" und der "Auslegung des Tarifvertrages im eigentlichen Sinne" unterschieden werden. Auch vorliegend sei aber entscheidend, ob die Tätigkeit des Klägers den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen der von ihm für sich beanspruchten Vergütungsgruppe entspreche oder nicht. Insbesondere gehe es um die Frage, ob der Kläger in dem tariflich geforderten Ausmaß selbständige Leistungen zu erbringen habe. Das hänge von der Auslegung des Tarifwortlautes ab. Dabei müsse beachtet werden, daß der Tarifwortlaut nicht eindeutig sei, sondern eine Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe enthalte, bei deren Anwendung den Tatsachengerichten ein eigener Beurteilungsspielraum zustehe. Schon mit Rücksicht darauf müsse der Begriff der "Auslegung von Tarifverträgen" im Sinne des § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 weit ausgelegt werden.

Entgegen seiner Rechtsauffassung hat der Kläger mit diesem Vortrag, wie die Beklagte zutreffend erkannt hat, nicht in gesetzesgemäßer Weise dargelegt, daß der vorliegende Rechtsstreit die "Auslegung eines Tarifvertrages" im Sinne von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 betrifft. Wie der Senat bereits im einzelnen in seinem Beschluß vom 5. Dezember 1979 - 4 AZN 41/79 - (zum Abdruck im Nachschlagewerk und

- 4 -

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

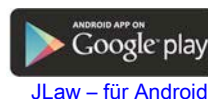
in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) ausgeführt hat, kann nämlich nicht jeder Rechtsstreit, der über die Berechtigung eines tariflichen Anspruches geführt wird, schon allein deswegen als eine "die Auslegung eines Tarifvertrages" im Sinne von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 betreffende Rechtssache angesehen werden. Das ergibt sich schon aus dem Gesamtzusammenhang des ArbGG. Darin verwendet der Gesetzgeber nicht nur in dem neuen § 72 a Abs. 1 Nr. 1, sondern auch an anderen Stellen (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 und § 64 Abs. 3 Nr. 2 lit.a) den Begriff der "Rechtsstreitigkeiten aus Tarifverträgen". Damit sind alle Rechtsstreitigkeiten gemeint, in denen um einen tariflichen Anspruch gestritten wird. Hätte also der Gesetzgeber auch in § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 schlechthin alle Rechtsstreitigkeiten über tarifliche Ansprüche erfassen wollen, so hätte er sich statt der von ihm gewählten Formulierung ("über die Auslegung eines Tarifvertrages") ebenso wie in den zuvor zitierten gesetzlichen Vorschriften der Formulierung "aus Tarifverträgen" oder "aus einem Tarifvertrag" bedient.

Im Übrigen ist zur Auslegung des Rechtsbegriffes der "Auslegung eines Tarifvertrages" der spezifische Sinn und Zweck des § 72 a ArbGG 1979 heranzuziehen. Die das arbeitsgerichtliche Revisionsverfahren betreffenden Vorschriften sind durch das Gesetz zur Beschleunigung und Bereinigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens vom 21. Mai 1979 (BGBl. I S. 545) neu gefaßt worden. Danach gibt es die früher mögliche Streitwertrevision nicht mehr. Vielmehr ist die Revision nunmehr nur noch aufgrund ihrer Zulassung durch das Landesarbeitsgericht oder durch das Bundesarbeitsgericht nach erfolgreichem Beschwerdeverfahren statthaft. Ziel dieser Gesetzesnovellierung ist es, das Bundesarbeitsgericht auf seine eigentlichen Aufgaben der Erhaltung der Rechtseinheit und Rechtsfortbildung zu beschränken (vgl. Amtliche Begründung zu § 72 des Gesetzesentwurfes, auch Beschluß des BAG vom 15. Oktober 1979 - 7 AZN 9/79 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk



sowie in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die Rechtseinheit wird durch das Revisionsgericht dadurch gewahrt, daß es zur Auslegung von Rechtsnormen generelle Regeln entwickelt, die für die Instanzgerichte und die sonstige Rechtspraxis Richtschnur bei der rechtlichen Beurteilung von Einzelfällen sein können und sollen. Dasselbe gilt für die revisionsgerichtliche Aufgabe der Rechtsfortbildung: Durch die Aufstellung neuer abstrakt-genereller Regeln soll das geltende Recht neuen Entwicklungen oder eingetretenen Veränderungen auf sozialem, gesellschaftlichem, technischem oder sonstigem Gebiet Rechnung tragen.

Die Aufstellung genereller Regeln dient der abstrahierenden Erläuterung und Klärung von Rechtsbegriffen. Demgemäß kann das Revisionsgericht daher sowohl zur Rechtseinheit als auch zur Rechtsfortbildung beitragen, wenn es im Einzelfall die Erläuterung eines Rechtsbegriffes überprüfen soll und kann. Soweit hingegen dem Revisionsgericht die Anwendung eines Rechtsbegriffes nicht möglich ist, kann es keinen Beitrag zur Rechtseinheit oder Rechtsfortbildung leisten. Das aber ist immer dann der Fall, wenn mit der Revision die Bewertung des Landesarbeitsgerichts innerhalb des ihm jeweils eingeräumten tatrichterlichen Beurteilungsspielraumes angegriffen wird. Einen solchen Beurteilungsspielraum hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung den Tatsachengerichten immer dann zuerkannt und zuerkennen müssen, wenn es um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe geht, wie sie in großer Zahl in der Anlage 1 a zum BAT und damit in Eingruppierungsstreitigkeiten vorkommen (vgl. schon BAG 4, 152 [155] = AP Nr. 18 zu § 3 TOA sowie neuerdings BAG AP Nr. 9 und 11 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Bei derartigen unbestimmten Rechtsbegriffen ist die Überprüfung durch das Revisionsgericht darauf beschränkt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob die Subsumtion des Sachverhalts unter den Rechtsbegriff gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstößt oder die instanzgerichtliche Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (vgl. BAG AP Nr. 11 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG AP



- 6 -

Nr. 69, 91 und 98 zu §§ 22,23 BAT sowie BAG 22, 247 [250] = AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT). Dabei liegt eine Verkenntung des Rechtsbegriffes auch dann vor, wenn dieser zunächst vom Tatsachengericht zutreffend dargelegt, bei der Subsumtion aber wieder aufgegeben wird (vgl. BAG AP Nr. 91 zu §§ 22,23 BAT). Andererseits ist jedoch der dem Landesarbeitsgericht als Tatsachengericht eingeräumte Beurteilungsspielraum als solcher dem Revisionsgericht verschlossen. Das Revisionsgericht darf daher auch insoweit nicht seine eigene Beurteilung an die Stelle der entsprechenden Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht setzen. Daher ist es denkbar und möglich, daß bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe derselbe Sachverhalt von zwei Landesarbeitsgerichten in revisionsrechtlich nicht zu beanständernder Weise unterschiedlich bewertet wird. Das Revisionsgericht hat es in solchen Fällen hinzunehmen, daß beispielsweise für einen Sachbearbeiter mit konkreten Aufgaben im einen Falle die Notwendigkeit gründlicher umfassender Fachkenntnisse bejaht und in einem anderen Falle verneint wird. Die eingangs aufgezeigten Aufgaben des Revisionsgerichts zur Erhaltung der Rechtseinheit und Rechtsfortbildung machen es aber notwendig, den Begriff der "Auslegung eines Tarifvertrages" im Sinne von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 auf solche Rechtsfragen zu beschränken, die auch der revisionsgerichtlichen Überprüfung zugänglich sind. "Auslegung eines Tarifvertrages" in dem spezifischen Sinne von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 bedeutet daher nur die fallübergreifende, abstrakte Interpretation tariflicher Rechtsbegriffe. Damit wird zugleich dem Grundsatz Rechnung getragen, daß die Auslegung eines Rechtssatzes die Klarstellung seines abstrakten Sinngehaltes für das allgemeine Rechtsleben bedeutet (vgl. Enneccerus-Kipp-Wolff-Nipperdey, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., Allgemeiner Teil, I. Band, S. 323).

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

In den Fällen des § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG gehört es mithin zur Darlegungslast des Beschwerdeführers (§ 72 a Abs. 3 Satz 2 ArbGG), daß er die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Tarifauslegung im dargelegten Rechtssinne angreift. Der Beschwerdeführer muß also im einzelnen den tariflichen Rechtsbegriff oder diejenigen tariflichen Rechtsbegriffe bezeichnen, deren falsche Anwendung durch das Landesarbeitsgericht er rügen will. Gleichfalls muß er substantiiert darlegen, inwiefern das Landesarbeitsgericht den oder die Rechtsbegriffe verkannt oder bei richtigem rechtlichem Ausgangspunkt bei der Subsumtion wieder aufgegeben hat. Hingegen genügt es zu einer ordnungsgemäßen Beschwerdebegründung nicht auszuführen, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt unter einen von ihm herangezogenen unbestimmten Rechtsbegriff nicht subsumieren dürfen oder unter einen von ihm nicht herangezogenen unbestimmten Rechtsbegriff subsumieren müssen. Derartige bloße Subsumtionsfragen stellen nämlich keine "Auslegung von Tarifverträgen" im erörterten Rechtssinne dar.

Den zuvor aufgezeigten Anforderungen einer ordnungsgemäßen Beschwerdebegründung wird die Begründungsschrift des Beschwerdeführers vorliegend nicht gerecht. Zwar unterscheidet der Kläger eingangs selbst zutreffend zwischen "rein technischer Subsumierung" und der "Auslegung des Tarifvertrages im eigentlichen Sinne", womit er die entsprechende Differenzierung der Senatsrechtsprechung nachvollzieht. Er vermag jedoch nicht darzulegen, welche konkreten Rechtsbegriffe das Landesarbeitsgericht fehlerhaft oder in Abweichung von der Senatsrechtsprechung angewendet haben soll. Schließlich zieht der Kläger den fehlerhaften rechtlichen Schluß, der Begriff der "Auslegung von Tarifverträgen" in § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 müsse gerade dann besonders weit ausgelegt werden, wenn den Tatsachengerichten ein Beurteilungsspielraum zustehe. Damit übersieht der Kläger, daß die Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte im Rahmen ihres Beurteilungsspielraumes nur einer begrenzten revisionsgerichtlichen Überprüfung zugänglich



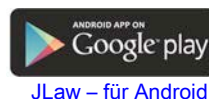
sind und die Subsumtion des Einzelfalles unter tarifliche Rechtsbegriffe als solche aus den dargelegten Rechtsgründen jedenfalls nicht "Auslegung von Tarifverträgen" im Sinne von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 sein kann. Abgesehen davon hat das berufsgerichtliche Urteil auch weder Bestimmungen des BAT noch Merkmale der Anlage 1 a seinerseits im vorstehenden Rechtssinne ausgelegt.

Die Nichtzulassungsbeschwerde in Tarifangelegenheiten im Sinne von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 kann außerdem auch nur dann durchgreifen, wenn die Rechtssache "grundsätzliche Bedeutung" hat (vgl. § 72 a Abs. 1 in Verbindung mit § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG 1979). Diese erblickt der Kläger in der Gefahr, daß bei unterschiedlicher Auslegung der Tarifverträge

"eine unterschiedliche Anwendung erfolgt mit dem Ergebnis, daß Arbeitnehmer, die den gleichen tariflichen Bedingungen unterliegen, unterschiedlich bezahlt werden."

Auch vorliegend gehe es daher nicht nur um eine Einzelfallentscheidung. Das Prozeßergebnis habe vielmehr Auswirkungen auch für ähnlich gelagerte Fälle. Auch für die Tarifvertragsparteien habe der Ausgang des Rechtsstreits Bedeutung.

Mit diesen Ausführungen des Klägers wird die grundsätzliche Bedeutung der vorliegenden Rechtssache nicht dargelegt. Wenn das Revisionsgericht nur mit Rechtssachen von grundsätzlicher Bedeutung befaßt werden soll, so wird damit das Interesse der Allgemeinheit an der Entscheidung des Rechtsstreits angesprochen, wie der Senat bereits in dem angezogenen Beschluß vom 5. Dezember 1979 im einzelnen ausgeführt hat (vgl. auch die dortigen weiteren Nachweise). Außerdem muß auch die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtssache an der Aufgabe des Bundesarbeitsgerichts orientiert werden, der Erhaltung der Rechtseinheit und der Rechtsfortbildung zu dienen. In Anlehnung an die Rechtsprechung der sonstigen Obersten Gerichtshöfe des Bundes ist daher grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG 1979 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 sie wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teiles der Allgemeinheit eng berührt (vgl. auch dazu den Beschluß des Senats vom 5. Dezember 1979 - 4 AZN 41/79 - mit weiteren Nachweisen aus Rechtsprechung und Schrifttum). Klärungsbedürftig ist eine Rechtsfrage im allgemeinen jedoch nur dann, wenn sie höchstrichterlich noch nicht entschieden ist oder gegen die höchstrichterliche Rechtsprechung neue Gesichtspunkte vorgebracht werden.

Eine solche "Grundsätzliche Bedeutung" der Rechtssache ist nicht dargelegt. Wenn der Kläger dazu vorträgt, die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache liege in der Gefahr begründet, daß bei unterschiedlicher Auslegung der heranzuziehenden Tarifnormen Arbeitnehmer, die den gleichen "tariflichen Bedingungen" unterlägen, unterschiedlich vergütet würden, ist das schon deswegen nicht zutreffend, weil hier nicht etwa spezielle tarifliche Tätigkeitsmerkmale für Sachbearbeiter oder solche mit bestimmten Aufgaben innerhalb der Verteidigungsverwaltung heranzuziehen sind, sondern die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c für den Verwaltungsdienst, die überhaupt nicht nach der jeweiligen konkreten Aufgabenstellung des Angestellten differenzieren. Vielmehr kommt es bei ihnen entscheidend darauf an, ob die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale unter Einschluß der darin vorgesehenen unbestimmten Rechtsbegriffe erfüllt werden oder nicht. Dies aber liegt aus den schon ausgeführten Rechtsgründen weitgehend im Beurteilungsspielraum der Tatsachengerichte und ist insoweit revisionsgerichtlich ohnehin nicht überprüfbar. Da im Hinblick auf die in den Tätigkeitsmerkmalen für den allgemeinen Verwaltungsdienst (jeweils Fallgruppe 1) in der Anlage 1 a zum BAT zahlreich verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe



(gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, selbständige Leistungen, Heraushebung durch besonders verantwortungsvolle Tätigkeit usw.) dieselbe Tätigkeit im behördlichen Dienst durch die Tatsachengerichte verschiedenen Fallgruppen zugeordnet werden kann, dies auch von dem Revisionsgericht nicht verhindert werden kann und die Tarifvertragsparteien durch die Gestaltung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale mittels unbestimmter Rechtsbegriffe derartige Differenzierungen bewußt in Kauf nehmen, kann entgegen der Meinung des Klägers die "grundsätzliche Bedeutung" der vorliegenden Rechtssache nicht darin erblickt werden, daß andernfalls die Gefahr bestünde, daß Angestellte des öffentlichen Dienstes mit gleichen Aufgaben unterschiedlich vergütet würden. Aus den gleichen Gründen hat das Prozeßergebnis entgegen der Rechtsauffassung des Klägers, wie die Beklagte ebenfalls mit Recht hervorhebt, auch keinerlei rechtliche Auswirkungen auf ähnlich gelagerte Fälle oder für die Tarifvertragsparteien. Gegen seine entsprechenden eigenen rechtlichen Folgerungen spricht im übrigen auch der Hinweis des Klägers in der Beschwerdebegründung, daß er selbst aufgrund der Insellage von B unter außergewöhnlichen tatsächlichen Verhältnissen Dienst zu tun habe, womit den vom Kläger aufgezeigten Vergleichsmöglichkeiten keine rechtliche Bedeutung mehr zukommt.

Weiter begründet der Kläger seine Nichtzulassungsbeschwerde damit, es bedürfe revisionsgerichtlicher Klärung,

"wie weit die Verpflichtung des Klägers im Hinblick auf einen substantiierten Sachvortrag reicht".

Das Landesarbeitsgericht habe sich auf den Standpunkt gestellt, der Tatsachenvortrag des Klägers habe nicht ausgereicht, um das Berufungsgericht in die Lage zu versetzen, daraus rechtliche Folgerungen, insbesondere im Hinblick auf Arbeitsvorgänge und Zusammenhangstätigkeiten, zu ziehen. Dabei habe sich der Kläger im wesentlichen an einer Tätigkeitsbeschreibung der Beklagten orientiert, die darin selbst die tariflichen



Anforderungen bejaht habe. Es sei fraglich, ob dem Kläger zugemutet werden könne, über die Tätigkeitsbeschreibung der Beklagten hinaus weiteren Sachvortrag zur Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale anzubringen. Bei der vorliegenden Fallgestaltung habe die Beklagte darlegen und beweisen müssen, warum der Kläger die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT nicht erfülle.

Auch dieses Vorbringen des Klägers ist nicht geeignet, die Zulässigkeit der erhobenen Nichtzulassungsbeschwerde zu begründen. Insbesondere behauptet der Kläger in diesem Zusammenhang nicht, daß das Landesarbeitsgericht die Rechtsbegriffe des "Arbeitsvorganges" oder der "Zusammenhangstätigkeit" im Sinne des § 22 BAT n.F. falsch ausgelegt oder angewendet habe, was als "Auslegung eines Tarifvertrages" rechtserheblich im Sinne von § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 hätte sein können. Der Kläger will vielmehr nur zum Ausdruck bringen, das Landesarbeitsgericht habe sich außerstande gesehen, anhand des Tatsachenvortrages des Klägers Rechtsausführungen zu beiden Rechtsbegriffen zu machen. Dies bestätigen auch die entsprechenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, das sich weder mit dem Rechtsbegriff des "Arbeitsvorganges" noch mit demjenigen der "Zusammenhangstätigkeit" näher auseinandergesetzt hat, dazu auch bei seiner rechtlichen Beurteilung keinerlei Veranlassung hatte.

Im übrigen übersieht der Kläger, daß zu der Frage der Anforderungen an eine schlüssige Eingruppierungsfeststellungsklage nach der von den Tarifvertragsparteien vollzogenen Änderung der §§ 22, 23 BAT bereits mehrere veröffentlichte Urteile des Senats vorliegen (vgl. die Urteile des Senats vom 28. Februar 1979 - 4 AZR 427/77 -, [demnächst] AP Nr. 16 zu §§ 22, 23 BAT 1975, sowie 19. Juli 1978 - 4 AZR 31/77-, [demnächst] AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Der Kläger behauptet selbst nicht, das Landesarbeitsgericht habe diesen Rechtsgrundsätzen widersprochen oder sie verkannt. Vielmehr machen die entsprechenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts deutlich, daß es sich genau an die in dem von ihm



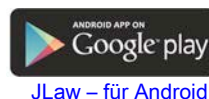
mehrfach zitierten Urteil des Senats vom 19. Juli 1978 entwickelten Rechtsgrundsätze in der Frage der Schlüssigkeit der Klage gehalten hat. Schließlich übersieht der Kläger, daß Verstöße gegen die die Darlegungs- und Beweislast regelnden Bestimmungen des allgemeinen materiellen Gesetzesrechts und des Verfahrensrechts schon aus den Gründen des § 72 a Abs. 1 ArbGG 1979 eine Nichtzulassungsbeschwerde nicht ermöglichen können. Tarifliche Normen, die im Hinblick auf § 72 a Abs. 1 Nr. 2 ArbGG 1979 rechtliche Bedeutung erlangen könnten, enthält jedenfalls der BAT zur Frage der Darlegungs- und Beweislast nicht.

Schließlich stützt der Kläger seine Nichtzulassungsbeschwerde auch noch auf von ihm behauptete Verfahrensverstöße. Die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache sei darin zu erblicken, daß das Landesarbeitsgericht seiner Hinweispflicht gegenüber dem Kläger aus § 278 Abs. 3 ZPO nicht nachgekommen sei. Es hätte den Kläger darauf hinweisen müssen, daß er rechtliche Gesichtspunkte übersehen habe. Diese Hinweispflicht des Landesarbeitsgerichts habe erst recht deswegen bestanden, weil das Arbeitsgericht in rechtsfehlerhafter Weise vom Kläger verlangt habe, seine Tätigkeit bereits nach "Arbeitsvorgängen" aufgliedert vorzutragen. Zudem liege ein absoluter Revisionsgrund im Sinne von § 551 ZPO vor, denn die entscheidende Kammer des Landesarbeitsgerichts sei nicht nach Maßgabe des Gesetzes gebildet und besetzt gewesen. Bei der entscheidenden Kammer habe es sich um eine Fachkammer für den öffentlichen Dienst gehandelt, für die jedoch im Lande Niedersachsen eine Rechtsverordnung nach Maßgabe der §§ 17 Abs. 2 und 35 Abs. 3 ArbGG fehle. Absolute Revisionsgründe müßten aber jedenfalls im Wege der Nichtzulassungsbeschwerde geltend gemacht werden können.

Entgegen seiner Meinung können auch diese Ausführungen des Klägers die Zulässigkeit seiner Nichtzulassungsbeschwerde nicht begründen. Dabei kommt es entgegen der Auffassung des Klägers überhaupt nicht darauf an, ob und inwieweit den von



ihm angeschnittenen Fragen des Verfahrensrechts "grundsätzliche Bedeutung" im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG 1979 zukommt oder nicht. Entscheidend ist vielmehr, daß in den Fällen des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG 1979 (grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache) die Nichtzulassungsbeschwerde als außergewöhnliches, besonderes Rechtsmittel nur dann in Betracht kommt, wenn die konkrete Rechtssache diejenigen rechtlichen Komplexe betrifft, die enumeratorisch und kasuistisch im einzelnen in § 72 a Abs. 1 ArbGG 1979 aufgezählt sind, wovon vorliegend überhaupt nur die "Auslegung eines Tarifvertrages" in Betracht kommt. Zwar bestimmt § 132 Abs. 3 Satz 3 in Verbindung mit Abs. 2 Nr. 3 der VerwGO, daß im verwaltungsgerichtlichen Verfahren die Nichtzulassungsbeschwerde auch auf Verfahrensmängel gestützt werden kann. Dasselbe ergibt sich aus § 160 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 3 und § 160 a Abs. 2 Satz 3 SGG sowie § 115 Abs. 2 Nr. 3 und Abs. 3 Satz 3 FGO für das Verfahren der Sozialgerichtsbarkeit und der Finanzgerichtsbarkeit. Eine gleichlautende oder auch nur ähnliche Regelung sehen jedoch die die Nichtzulassungsbeschwerde in der Arbeitsgerichtsbarkeit regelnden Bestimmungen der §§ 72 und 72 a ArbGG 1979 nicht vor. Dabei hat der Gesetzgeber offensichtlich Bedacht darauf genommen, daß im Verfahren vor den Verwaltungsgerichten, Sozialgerichten und Finanzgerichten die Amtsmaxime gilt, während es sich im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren um einen Zivilprozeß mit Parteimaxime und dem Rechtsprinzip der formellen Wahrheit handelt, weswegen in beiden Verfahrensarten prozessualen Fragen eine jeweils unterschiedliche Bedeutung zukommt. Daraus folgt zugleich, daß im arbeitsgerichtlichen Verfahren jedenfalls die Nichtzulassungsbeschwerde auf Verfahrensverstöße gleich welcher Art und welchen Gewichtes entgegen der Meinung des Klägers nicht gestützt werden kann. Dies ergibt sich zwingend aus dem erschöpfenden Charakter der Gründe für die auf grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache gestützte Nichtzulassungsbeschwerde in § 72 a Abs. 1 Nr. 1 - 3 ArbGG 1979. Dieser läßt entgegen der Auffassung des Klägers auch bei absoluten Revisionsgründen im Sinne von § 551 ZPO eine andere rechtliche Beurteilung



nicht zu. Unter diesen Umständen hat der Senat auch keine rechtliche Möglichkeit, seinerseits zu überprüfen, ob die vom Kläger behaupteten Verfahrensverstöße mit Recht gerügt werden oder nicht.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Röhsler

Dr. Feller

Schmidt

Dr. Apfel



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)