

Aktenzeichen: 4 AZR 1007/78

LAG Rheinland-Pfalz Urteil des BAG vom 29. April 1981

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

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk; Manteltarifvertrag für die beim ZDF beschäftigten Arbeitnehmer; Vergütungsordnung für alle Arbeitnehmer des ZDF VergGrn.9, 10 (Produktionsingenieur

Leitsätze:

- 1) Die Vergütungsordnung des ZDF umfaßt Oberbegriffe, typische Tätigkeitsbeispiele und Funktionsbezeichnungen. Die Oberbegriffe legen die Wertigkeit der Tätigkeiten einer Vergütungsgruppe fest; die Tätigkeitsbeispiele kennzeichnen typische Tätigkeiten.
- 2) Die Funktionsbezeichnung (hier: Produktionsingenieur) zeigt an, daß die aufgeführten Arbeitnehmer nach den vorangestellten Tätigkeitsmerkmalen der Oberbegriffe und der typischen Tätigkeitsbeispiele in die betreffende Vergütungsgruppe eingruppiert werden können. Außerhalb der Vergütungsgruppen, in denen sie genannt sind, ist eine Eingruppierung für solche Tätigkeiten ausgeschlossen.
- 3) Wenn auch die Oberbegriffe der einzelnen Vergütungsgruppen für die Wertigkeit der unter die jeweiligen Vergütungsgruppe fallenden Tätigkeiten maßgeblich sind, kommt es auf eine Übergrüfung der Merkmale des tariflichen Oberbegriffes dann nicht an, wenn die Voraussetzungen eines typischen Tätigkeitsbeispiels erfüllt sind; denn die Tätigkeitsbeispiele kennzeichnen typische Tätigkeiten und erfüllen damit nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die Merkmale des tariflichen Oberbegriffes.

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](#)

4 AZR 1007/78

3 Sa 8/78 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
29. April 1981

gez. Haust,

Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. April 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtliche Richterin Bahr und den ehrenamtlichen Richter Steingen für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 5. September 1978 - 3 Sa 8/78 - aufgehoben.

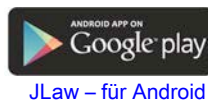
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1. November 1962 bei der Beklagten beschäftigt. Seit 1972 erhält er Vergütung nach der VergGr. 9 der Vergütungsordnung der Beklagten und übt seit dieser Zeit die Funktion eines Produktionsingenieurs bei Außenübertragungen aus. Die Parteien haben die Anwendung der für die Beklagte geltenden Tarifverträge vereinbart.

Im einzelnen obliegen dem Kläger folgende Aufgaben:

- Am Produktionsort verantwortlich für das Einhalten der gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen und des Tarifvertrages der Beklagten
- Einweisung und Information neuer Mitarbeiter
- Weisungsrecht hinsichtlich des korrekten Verhaltens des technischen Personals und der Fahrer der technischen Fahrzeuge am Übertragungs-ort
- Durchführen von Vorbesichtigungen und Vorbesprechungen
- Erstellen der technischen Konzeption für das Produktionsvorhaben unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit der einzusetzenden Produktionsmittel zur optimalen Produktionsdurchführung nach fachlichen Gesichtspunkten
- Mitwirkung bei der Entscheidung über die kostengünstigste technische Produktionsdurchführung nach fachlichen Kriterien
- Festlegung des technischen Geräteumfangs bei der Vorbesichtigung (VB)
- Erstellen eines verbindlichen VB-Protokolls in Zusammenarbeit mit den produktionsbildenden Bereichen

- 3 -



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



- 3 -

- Festlegung des technischen Personals zum jeweiligen Produktionsvorhaben entsprechend den fachtechnischen Erfordernissen
- Beratung und Information der programmbildenden Bereiche (Regie, Redaktion, Produktion, Kostüm-, Masken- und Bühnenbildner) in allen produktionstechnischen Fragen, insbesondere über die Durchführbarkeit redaktioneller/künstlerischer Vorhaben
- Verhandlungspartner in technischer Hinsicht gegenüber programmbildenden oder administrativen Abteilungen und gegenüber Dritten bei ihm übertragenen Produktionsvorhaben, z.B. Fremdfirmen, Veranstalter, Behörden, Auftragsproduzenten u.a.
- Verantwortlich für die dem Produktionsvorhaben zugeteilten technischen Sonderfahrzeuge sowie das Gerät und Zusatzmaterial einschließlich Transport zum und vom Übertragungsort; Gewährleistung des ordnungsgemäßen und betriebsbereiten Zustands der Fahrzeuge und des Gerätes, ggf. Veranlassung von Reparatur durch Dritte; Verantwortung für Aufbau, Funktionsprüfung und Inbetriebnahme der technischen Produktionsmittel unter Beachtung sämtlicher Sicherheitsbestimmungen; Entscheidung über erforderliche Umdispositionen bei Störungen oder sonstigen unvorhergesehenen Schwierigkeiten
- Verantwortung für das Überwachen der Bild- und Tonleitungen in Verbindung mit der Bundespost
- Verantwortung für einen reibungslosen technischen Ablauf der Livesendung bzw. Aufzeichnung
- Video-, ton- und lichttechnische Überwachung der produzierten Programmbeiträge hinsichtlich der Einhaltung der technischen Richtlinien

- 4 -



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



- 4 -

- Verantwortlich für die administrative Endabwicklung des Produktionsvorhabens in technischer Hinsicht (Erfassung der Istwerte, Produktionsmittelverrechnung, Kontrolle der Stundennachweise, Rückrüstung, Rückgabe des technischen Geräts usw.).

Der Kläger meint, aufgrund seiner Tätigkeit stehe ihm Vergütung nach VergGr. 10 der Vergütungsordnung der Beklagten zu. Er sei als Produktionsingenieur bei Außenübertragungen der verantwortliche und selbständige Leiter der Arbeitsgruppen Bildtechnik einschließlich Magnetaufzeichnungstechnik, Tontechnik und Starkstromtechnik. Außerdem sei er selbständiger und verantwortlicher Leiter mehrerer Produktionseinheiten. Bei den jeweiligen Einsätzen mit verschiedenen Übertragungswagen sei nicht nur der Übertragungswagen eingesetzt worden, sondern in den überwiegenden Fällen auch ein Magnetaufzeichnungswagen (MAZ). Ein solcher MAZ-Wagen sei eine eigene selbständige Produktionseinheit und nicht nur ein zusätzliches, dem Übertragungswagen untergeordnetes Gerät. Seit 1963 betreffen mehr als 50 v.H. seiner Einsatztage mehrere Produktionseinheiten. Auch nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz könne er Vergütung nach VergGr. 10 beanspruchen, da die Beklagte vier der dreizehn Produktionsingenieure des Außendienstes in VergGr. 10 eingestuft habe.

Der Kläger hat demgemäß beantragt

festzustellen, daß der Kläger mit Wirkung vom 1. Januar 1976 in die VergGr. 10 des Tarifvertrages über die Vergütungsordnung der Beklagten einzuordnen und hiernach zu vergüten ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, der Kläger könne nicht als Leiter der Arbeitsgruppen Bildtechnik, Tontechnik und Starkstromtechnik angesehen werden. Außerdem sei der MAZ-Wagen keine selbständige Produktionseinheit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf DM 9.000,-- festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat

- 5 -



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



der Kläger beantragt, die Beklagte unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts zu verurteilen, ihn ab 1. Januar 1976 nach der VergGr. 10 der Vergütungsordnung des Manteltarifvertrags der Beklagten zu bezahlen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers bei unverändertem Streitwert zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen in der Berufungsinstanz gestellten Klageantrag als Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden.

Die Klage ist zulässig. Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt, daß er mit der Revision seinen in der Berufungsinstanz gestellten Klageantrag als Feststellungsantrag weiter verfolgen will. Demgemäß richtet sich sein Klageantrag nunmehr auf die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1. Januar 1976 nach der VergGr. 10 der Vergütungsordnung des Manteltarifvertrages der Beklagten zu bezahlen. Darin liegt keine in der Revisionsinstanz unzulässige Klageänderung. Vielmehr ist nach dem gesamten Klagevorbringen das Begehren des Klägers auch schon in den Vorinstanzen als eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungs-Feststellungsklagen anzusehen, die auch für die Arbeitnehmer der Rundfunkanstalten in Betracht kommen (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung finden die für die Beklagte geltenden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Demgemäß richtet sich die Eingruppierung des Klägers gemäß § 20 Abs. 2 MTV-ZDF nach seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit. Das wird auch von den Parteien nicht in Zweifel gezogen.



- 6 -

Auszugehen ist hierbei von dem Tarifvertrag über die Vergütungsordnung der Beklagten (VergO-ZDF), in dem es heißt:

§ 2

Die Vergütungsordnung besteht aus:

a) dem Gruppenkatalog; er umfaßt die Oberbegriffe, typische Tätigkeitsbeispiele und Funktionsbezeichnungen (Anl. 1)

und

b) der Vergütungstabelle (Anlagen 2 und 3)

...

§ 4

Für jede Vergütungsgruppe ist die Wertigkeit der unter diese Vergütungsgruppe fallenden Tätigkeiten im Oberbegriff festgelegt.

§ 5

Die angegebenen Tätigkeitsbeispiele kennzeichnen typische Tätigkeiten, jedoch ohne Anspruch auf vollständige Aufzählung. Sie setzen außerdem den Maßstab für die Bewertung von im einzelnen nicht aufgeführten Tätigkeiten. Die Zuordnung der Tätigkeitsbeispiele zu Fachbereichen stellt lediglich ein Orientierungsprinzip dar.

Für die Eingruppierung des Klägers sind danach heranzuziehen:

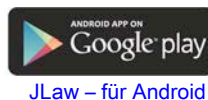
VergGr. 9

Leitende oder geistig-schöpferische oder vielschichtige, besonders schwierige, für einen Teilbereich des ZDF bedeutsame Tätigkeiten. Hierfür sind gründliche Kenntnisse auf mehreren Teilgebieten einer Fachrichtung, spezielle Fachkenntnisse oder besonders fundierte Kenntnisse auf einem Berufsgebiet oder die Befähigung zur Anwendung wissenschaftlicher Methoden erforderlich.

- 7 -



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



- 7 -

Technische Tätigkeiten:

Verantwortliches Leiten einer größeren technischen Produktionseinheit

...

Hierunter fallen u.a.:

Produktionsingenieure.

VergGr. 10

Leitende und/oder geistig-schöpferische und/oder vielschichtige, besonders schwierige, für das ZDF bedeutsame Tätigkeiten, die sich aus der VergGr. 9 herausheben. Hierfür sind umfassende Fähigkeiten und Kenntnisse auf allen Teilgebieten einer Fachrichtung erforderlich.

Technische Tätigkeiten:

Selbständiges und verantwortliches Leiten mehrerer Arbeitsgruppen bzw. Produktionseinheiten oder einer besonders bedeutenden Arbeitsgruppe mit umfangreichen oder besonders schwierigen technischen Aufgabengebieten

...

Hierunter fallen u.a.:

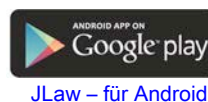
Produktionsingenieure.

Aus der Erwähnung der Funktionsbezeichnung "Produktionsingenieur" in VergGr. 10 kann der Kläger nichts für sich herleiten. Denn diese Funktionsbezeichnung wird auch in VergGr. 9 ohne nähere Qualifikation oder Kennzeichnung genannt. Die VergO-ZDF regelt zwar nicht ausdrücklich, welche Bedeutung den Funktionsbezeichnungen zukommt. Nach dem dann zu berücksichtigenden Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung (BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung) werden mit den Funktionsbezeichnungen jedoch erkennbar zwei Zwecke verfolgt: Die Funktionsbezeichnungen zeigen einerseits an, daß die aufgeführten Arbeitnehmer nach den vorangestellten Tätigkeitsmerkmalen (Oberbegriffe, typische Tätigkeitsbeispiele) in die betreffende Vergütungsgruppe

- 8 -



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



- 8 -

eingruppiert werden können. Sie besagen andererseits aber auch, daß eine Eingruppierung dieser Arbeitnehmer außerhalb der Vergütungsgruppen, in denen sie mit ihrer Funktionsbezeichnung aufgeführt sind, nicht in Betracht kommt. So wird die Funktionsbezeichnung "Produktionsingenieur" nur in den Vergütungsgruppen 9 und 10 aufgeführt. Daraus folgt, daß ein als Produktionsingenieur tätiger Arbeitnehmer - wie der Kläger - in eine dieser beiden Vergütungsgruppen einzugruppieren ist und eine Eingruppierung in eine niedrigere Vergütungsgruppe als VergGr. 9 oder in eine höhere Vergütungsgruppe als VergGr. 10 für diese Tätigkeit ausgeschlossen ist.

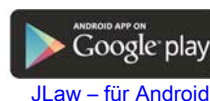
Für die Eingruppierung maßgebend sind nach der tariflichen Regelung grundsätzlich die Oberbegriffe der einzelnen Vergütungsgruppen, die die Wertigkeit der unter die jeweilige Vergütungsgruppe fallenden Tätigkeiten festlegen (§ 4 VergO-ZDF). Auf die Überprüfung der Merkmale des tariflichen Oberbegriffs kommt es aber dann nicht an, wenn der Arbeitnehmer mit seiner Tätigkeit die Voraussetzungen eines Tätigkeitsbeispiels erfüllt. Denn die Tätigkeitsbeispiele kennzeichnen nach dem Willen der Tarifvertragsparteien "typische Tätigkeiten" (§ 5 VergO-ZDF). Sind die Tätigkeitsbeispiele aber typisch für eine Vergütungsgruppe und setzen sie darüber hinaus noch "den Maßstab für die Bewertung von im einzelnen nicht aufgeführten Tätigkeiten" (§ 5 VergO-ZDF), dann ist derjenige, der die Voraussetzungen eines Tätigkeitsbeispiels erfüllt, auch in diese Vergütungsgruppe eingruppiert. Die Tarifvertragsparteien bringen mit dem Tätigkeitsbeispiel erkennbar ihre Auffassung zum Ausdruck, daß die dort angeführten Tätigkeiten die Merkmale des tariflichen Oberbegriffs erfüllen. Daran sind die Gerichte bei der Auslegung gebunden. Andernfalls würde den Tätigkeitsbeispielen entgegen dem Willen der Tarifvertragsparteien der typische Charakter für ihre Vergütungsgruppe abgesprochen.

Auch wenn es entbehrlich ist, die Merkmale des Oberbegriffs zu prüfen, falls die Voraussetzungen eines Tätigkeitsbeispiels erfüllt sind, ist gleichwohl bei der Auslegung von

- 9 -



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



- 9 -

unbestimmten Rechtsbegriffen in den Tätigkeitsbeispielen (z.B. besonders bedeutend, besonders schwierig) die Wertigkeit zu berücksichtigen, die in den Merkmalen des jeweiligen Oberbegriffs zum Ausdruck kommt. Unbestimmte Rechtsbegriffe sind nach ihrem Wesen auslegungs- und ausfüllungsbedürftig. Dann ist es aber sachlich geboten, hierfür die von den Tarifvertragsparteien in den Oberbegriffen festgelegte Wertigkeit der Tätigkeit jeweils mit heranzuziehen. Auf die Merkmale des Oberbegriffs allein kommt es nur an, wenn es um eine Tätigkeit geht, die in den Tätigkeitsbeispielen nicht aufgeführt ist; aber auch hier sind nach dem Willen der Tarifvertragsparteien bei der Auslegung der Merkmale des Oberbegriffs die Tätigkeitsbeispiele wiederum als Maßstab für die Bewertung zu berücksichtigen (§ 5 VergO-ZDF).

Soweit in den Ausführungen des Senats in dem Urteil vom 4. Oktober 1978 (AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk) eine von den vorstehend dargelegten Grundsätzen abweichende Auffassung erblickt werden kann, hält der Senat hieran nicht mehr fest.

Somit ist zunächst zu prüfen, ob der Kläger das von ihm beanspruchte Tätigkeitsbeispiel der VergGr. 10 ("Selbständiges und verantwortliches Leiten mehrerer Arbeitsgruppen bzw. Produktionseinheiten oder einer besonders bedeutenden Arbeitsgruppe mit umfangreichen oder besonders schwierigen technischen Aufgabengebieten") erfüllt. Das Landesarbeitsgericht bejaht, daß der Kläger die Leitung des Bereiches Technik bei Außenübertragungen nicht nur verantwortlich im Sinne des Tätigkeitsbeispiels der VergGr. 9, sondern selbständig und verantwortlich im Sinne des Tätigkeitsbeispiels der VergGr. 10 ausübt. Es führt hierzu aus, der Kläger müsse alle in technischer Hinsicht erforderlichen Entscheidungen am Aufnahmeort, insbesondere auch solche dringender Art, überwiegend selbst treffen. Daraus durfte das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei auf die selbständige und verantwortliche Leitung des Bereiches Technik bei Außenübertragungen durch den Kläger schließen. Das beanstandet auch die Beklagte nicht.

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Nicht zu beanstanden ist ferner, wenn das Landesarbeitsgericht es verneint, daß der Kläger eine besonders bedeutende Arbeitsgruppe leitet. Es führt hierzu aus, spezielle, die Bedeutung und den Umfang der Aufgabengebiete entsprechend steigernde Umstände habe der Kläger nicht substantiiert vorgetragen. Hiergegen erhebt die Revision keine Rügen.

Das Landesarbeitsgericht läßt es aber dahingestellt, ob der Kläger mehrere Arbeitsgruppen bzw. Produktionseinheiten leitet. Es hält es für möglich, daß der MAZ-Wagen als selbständige Produktionseinheit anzusehen ist und der Kläger dann Leiter von mehreren Produktionseinheiten wäre. Unter dieser Voraussetzung wäre der Kläger jedoch entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts in die VergGr. 10 einzugruppieren, da er dann das angeführte Tätigkeitsbeispiel dieser Vergütungsgruppe erfüllte. Entgegen den weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts käme es dann nicht mehr darauf an, ob der Kläger mit seiner überwiegenden Tätigkeit das Merkmal des Oberbegriffs der VergGr. 10 "für das ZDF bedeutsame Tätigkeiten" erfüllte.

Ob der MAZ-Wagen als selbständige Produktionseinheit anzusehen ist oder - wie der Kläger auch behauptet - er bei den Außenübertragungen der verantwortliche selbständige Leiter der Arbeitsgruppen Bildtechnik, Tontechnik und Starkstromtechnik, also der Leiter mehrerer Arbeitsgruppen ist, kann der Senat aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilen. Was unter einer Arbeitsgruppe oder einer Produktionseinheit zu verstehen ist, richtet sich nach der Organisation der Beklagten, wie sie den Tarifvertragsparteien bei Abschluß des Tarifvertrages bekannt war. Hierzu fehlen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Deshalb muß die Sache an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachaufklärung zurückverwiesen werden.

Aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz kann der Kläger einen Vergütungsanspruch nach der VergGr. 10 nicht herleiten. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verwehrt es dem Arbeitgeber, in sei-

- 11 -



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



- 11 -

nem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen und schlechter zu stellen (BAG AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlungsgrundsatz mit weiteren Nachweisen). Er verbietet jedoch nicht die Bevorzugung einzelner Arbeitnehmer, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt. Der Kläger be ruht sich nur darauf, daß vier von 12 seiner Arbeitskollegen, die ebenfalls Produktionsingenieure seien, nach VergGr. 10 der VergO bezahlt würden. Darin kann eine Bevorzugung dieser Mitarbeiter durch die Beklagte liegen. Das verstößt aber nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Da der Rechtsstreit schon aus Gründen des materiellen Rechts an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden muß, kommt es auf die Verfahrensrüge der Revision nicht mehr an. Im übrigen greift diese Verfahrensrüge auch nicht durch. Die Revision rügt zu Unrecht, daß das Landesarbeitsgericht die Hinzuziehung eines Sachverständigen unterließ. Für einen Sachverständigenbeweis nach §§ 402 ff. ZPO bestand hier kein Raum, weil die Tätigkeit des Klägers unstreitig ist. Es kam allenfalls die Hinzuziehung eines Sachverständigen zur eigenen fachlichen Unterweisung des Gerichts nach § 144 ZPO in Betracht. Die Hinzuziehung des Sachverständigen nach § 144 ZPO liegt aber im pflichtgemäßen Ermessen der Tatsachengerichte (vgl. Urteil des Senats zum 24. Sept. 1980 - 4 AZR 727/78 [demnächst] AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt und BAG AP Nr. 22 zu §§ 22, 23 BAT 1975, jeweils mit weiteren Nachweisen). Dieses Ermessen hat das Landesarbeitsgericht nicht überschritten oder mißbräuchlich ausgeübt. Entscheidend für die Eingruppierung des Klägers sind vorliegend im Hinblick auf das in Betracht kommende Tätigkeitsbeispiel der VergGr. 10 die Organisation der Beklagten bei Abschluß der VergO-ZDF, die Kenntnis der Tarifvertragsparteien hiervon sowie die Einordnung des Klägers in die Organisation, ferner die Auswirkungen der Tätigkeit des Klägers, falls es auf die Merkmale des Oberbegriffs ankommt. Das sind Fragen, die das Landesarbeitsgericht ohne Hinzuziehung eines Sachverständigen entscheiden durfte und konnte.

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentcheiden haben.



Available on the
App Store

JLaw – für iOS