

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

021

Gesetz: BAT §§ 22, 23; Anl. 1 a VergGr. II (Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und sonstige Angestellte; hier: Geschäftsführer einer Feuerwehr-Unfall-Kasse)

Leitsätze:

1. Auf eine analytische Stellenbewertung, d. h. eine arbeitswissenschaftliche Begutachtung des Aufgabenbereichs des Angestellten kommt es für die Eingruppierung nach dem BAT und die ergänzenden Tarifverträge nicht an.
2. Die tarifliche Mindestvergütung richtet sich nach der überwiegend auszuübenden Tätigkeit ohne Rücksicht darauf, ob sie vom Haushalts- oder Stellenplan gedeckt ist. Mit dem Hinweis auf die Besoldung vergleichbarer Beamter kann ein Anspruch auf höhere Vergütung nicht begründet werden.
3. Die Tatsache einer vergleichsweise höheren Vergütung anderer Angestellter mit vergleichbaren Aufgaben besagt noch nichts über die tarifliche Mindestvergütung, da solche Angestellte eine übertarifliche Vergütung erhalten können.
4. Von sonstigen Angestellten wird gegenüber den Angestellten mit abgeschlossener Hochschulbildung nicht weniger verlangt; gleichwertige Fähigkeiten sind zwar nicht dieselben wie sie ein abgeschlossenes Hochschulstudium vermittelt, wohl aber ähnliche, deshalb aber nicht geringere Fähigkeiten.

Aktenzeichen: 4 AZR 147/70

Urteil des BAG vom 15. Februar 1971

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4_AZR_147/70
2 Sa 612/69 Hamm

Im Namen des Volkes!

021

Urteilstenor zugestellt
am 15. Februar 1971

Urteil

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 10. Februar 1971
durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundes-
richter Dr. Pecher und Dr. Feller sowie die Bundesarbeits-
richter Dr. Babel und Gröbing für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. März 1970
- 2 Sa 612/69 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und
Entscheidung an das Berufungsgericht zurückver-
wiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger, der am 25. Oktober 1949 die erste juristische Staatsprüfung bestanden hat, ist als Angestellter des Beklagten bei der Westfälischen Provinzial-Feuersozietät beschäftigt. Seit dem 1. April 1962 ist er Geschäftsführer der Feuerwehr-Unfall-Kasse Westfalen-Lippe (FUK), die als selbständige Körperschaft des öffentlichen Rechts Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung für die Angehörigen der Feuerwehr und die weiterhin in § 2 ihrer Satzung genannten Personen im Bereich des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe ist.

Die Geschäftsführung und Verwaltung der FUK obliegt der Westfälischen Provinzial-Feuersozietät in M auf- grund des § 2 der Durchführungsbestimmungen für die Geschäftsführung der Unfallversicherungskassen für die Feuerwehr im Lande Nordrhein-Westfalen vom 28. August 1953 in Verbindung mit dem zwischen dem Beklagten und dem Vorstand der FUK abgeschlossenen Vertrag vom 1. April 1954. Mit der hauptamtlichen Geschäftsführung der FUK ist aufgrund der vorgenannten gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen der Kläger beauftragt worden.

Gesetzlich sind dem Geschäftsführer folgende Aufgaben übertragen:

- a) Überwachung der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten, ihre Schulung und Kontrolle. Abfassung von Schulungsmaterial (§§ 719 ff. RVO).
- b) Formulierung und Fassung von Unfallverhütungsvorschriften, Maßnahmen zu ihrer Durchsetzung und Beachtung. Festsetzung von Ordnungsstrafen bei Nichtbeachtung (§§ 708 ff. RVO).

Nach § 18 der Satzung der FUK vom 13. April 1967 hat der Kläger die laufenden Geschäfte zu führen und die Kasse gerichtlich und außergerichtlich zu vertreten sowie die sich aus den §§ 628 und 640 Abs. 2 RVO ergebenden Befugnisse wahrzunehmen. Er stellt ferner die Jahresrechnungen auf, nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen des Vor-

standes, der Ausschüsse und der Vertreterversammlung der FUK teil und setzt, soweit eine förmliche Feststellung durch den Rentenausschuß nicht erforderlich ist, auch die Leistungen der Kasse fest.

Zu den im § 18 der Satzung genannten laufenden Geschäften gehören im wesentlichen folgende Aufgaben:

1. EntschlieBungen über die im Einzelfall zu gewährenden Leistungen, wie Heilbehandlung, Verletztengeld, besondere Unterstützung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken, Berufshilfe und Sterbegeld (dabei war in drei Jahren über ca. 500 Unfallmeldungen zu befinden).
2. Einholung und Beurteilung ärztlicher Gutachten bei der Errechnung von Neurenten und bei der Überprüfung der Voraussetzungen für bestehende Renten (Bestand rund 170).
3. Dynamische Rentenanpassung.
4. Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen des Rentenausschusses.
5. Persönliche Rücksprachen und Verhandlungen mit Versicherten und Feuerwehrverbänden.
6. Entscheidungen über Rückforderungen und Niederschlagung zu Unrecht gezahlter Leistungen.
7. Entscheidungen über Rückgriffsverzichte.
8. Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, wenn Unfälle von Dritten verschuldet wurden.
9. Ersatzstreitigkeiten mit anderen Sozialversicherungsträgern.
10. Rückforderung der Leistungen für Unfälle im Luftschutz-Brandschutzdienst.
11. Durchführung von Vorverfahren gemäß §§ 79, 80 SGG.
12. Abfassung von Klagen und Schriftsätzen, hauptsächlich in Streitigkeiten vor den Sozialgerichten (ca. 30 - 40 Verfahren in 5 Jahren).
13. Terminswahrnehmung vor den Sozialgerichten.
14. Anforderung und Beurteilung von Ermittlungsakten der Staatsanwaltschaft.
15. Abfassung von Rundschreiben an die Feuerschutzträger, Bezirks- und Kreisbrandmeister.
16. Teilnahme an Tagungen, Besprechungen und Versammlungen.

17. Vorträge über gesetzlichen Unfallversicherungsschutz.
18. Schulung von Sicherheitsbeauftragten.
19. Ausarbeitung von Unfallverhütungsvorschriften, Satzungen, Mehrleistungsrichtlinien.
20. Aufstellung von Statistiken für die Ministerien.
21. Vorbereitende Besprechungen mit den Ministerien über neue Gesetze oder Gesetzesänderungen.
22. a) Anfertigung von Jahresberichten über den Geschäftsablauf,
b) Anfertigung der Gewinn- und Verlustrechnung nach kameralistischen Grundsätzen (der Jahresetat umfaßt rund 1 Million DM).
23. a) Errechnung des Umlagesatzes aus dem Geschäftsergebnis der Vorjahre unter Berücksichtigung des zukünftigen Bedarfs,
b) Vorschlag des Umlagesatzes gegenüber der Vertreterversammlung,
c) Abhelfen von Widersprüchen der Mitglieder gegen den Umlagesatz,
d) Einziehen der Umlage.
24. Führung der Kassengeschäfte.
25. a) Vorbereitung der Sitzungen der Selbstverwaltungsorgane (Vertreterversammlung und Vorstand), Aufstellung der Tagesordnung,
b) Vortrag zu den Tagesordnungspunkten,
c) Ausarbeitung der Niederschrift,
d) Ausführung der Beschlüsse; die betreffenden Sitzungen finden dreimal im Jahr statt.
26. Vorbereitung und Durchführung der Sozialwahlen.
27. Gestaltung und Leistung des gesamten inneren Dienstbetriebes.

Zur Erledigung dieser Aufgaben steht dem Kläger eine Mitarbeiterin zur Verfügung.

Ursprünglich war der Kläger aufgrund seines Arbeitsvertrags vom 10. Juli 1962 in die VergGr. V b BAT eingruppiert. Mit Wirkung vom 1. Juli 1963 wurde er in die VergGr. III und dann in die entsprechende Vergütungsgruppe der in Er-

gänzung des BAT vereinbarten Allgemeinen Vergütungsordnung für den Landschaftsverband Westfalen-Lippe vom 4. März 1965 eingruppiert, die damals u. a. auch für Angestellte mit abgeschlossener Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit galt.

Durch den Änderungstarifvertrag vom 1. April 1967, der rückwirkend zum 1. April 1966 in Kraft getreten war, wurde die erste Fallgruppe der VergGr. III, die für Angestellte mit Hochschulbildung galt, gestrichen und durch Merkmale ersetzt, die die Spitzenpositionen des gehobenen Dienstes betreffen. Dafür erhielt die VergGr. II der Allgemeinen Vergütungsordnung des Beklagten folgende Fassung:

1. a) Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- b) Angestellte in Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeiten wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten sind wie die Tätigkeiten nach Buchst. a).

Der Kläger ist der Ansicht, die von ihm auszuübende Tätigkeit erfülle die Merkmale dieser Vergütungsgruppe, weil sein Aufgabenbereich ein Wissen und Können voraussetze, das in der Regel nur durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium erworben werden könne (Fallgruppe 1 Buchstabe a). Zumindest erfülle er die Merkmale, die von einem sonstigen Angestellten gefordert würden.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger vom 1. April 1966 an eine Vergütung nach VergGr. II der Allgemeinen Vergütungsordnung des Beklagten zu gewähren.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, die Tätigkeit des Klägers setze keine abgeschlossene juristische Hochschulbildung

voraus. Auch habe der Kläger keine Aufgaben zu verrichten, die Fähigkeiten voraussetzten, die einem akademisch gebildeten Angestellten gleichwertig seien. Der Beklagte ist der Meinung, der Kläger erbringe typische Leistungen des gehobenen Verwaltungsdienstes.

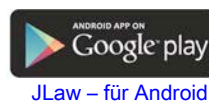
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die vom Beklagten hiergegen eingelegte Berufung zurückgewiesen. Der Streitwert ist vom Arbeitsgericht auf 13.189,- DM festgesetzt worden.

Mit der Revision begehrt der Beklagte Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und Abweisung der Klage. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Das angefochtene Urteil geht in Übereinstimmung mit dem Urteil des Arbeitsgerichts offenbar von einer tariflich einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit aus. Dieser Ausgangspunkt, den das Landesarbeitsgericht zweckmäßigerweise klarer und deutlicher hätte hervorheben sollen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Tätigkeit des Klägers als Geschäftsführer ist nämlich einerseits durch Gesetz, andererseits durch Satzung und Verwaltungsübung so geregelt, daß sie nur einheitlich ausgeübt und dementsprechend einheitlich rechtlich bewertet werden kann. Daher kommt es darauf an, ob die zu bewertende Gesamttätigkeit des Klägers als solche die Voraussetzungen der VergGr. II Fallgruppe 1 Buchstabe a der Vergütungsordnung des Beklagten erfüllt, nicht jedoch darauf, ob diese Voraussetzungen innerhalb der zu bewertenden Tätigkeit bei allen anfallenden Einzelaufgaben überwiegend einzusetzen sind, wie das Berufungsgericht richtig erkannt hat (vgl. BAG AP Nr. 26 zu §§ 22, 23 BAT).



Die Revision rügt, daß die Tätigkeit des Klägers keiner analytischen Stellenbewertung unterzogen worden sei, wie der Beklagte es im Berufungsverfahren beantragt habe. Diese Rüge ist unbegründet. Denn auf eine analytische Stellenbewertung, d. h. eine arbeitswissenschaftlich fundierte Begutachtung des Aufgabenbereichs des Klägers, kommt es für die Eingruppierung tarifrechtlich nicht an. Weder der BAT noch die ergänzenden Tarifverträge, die der Beklagte abgeschlossen hat, noch auch die hier anzuwendende Vergütungsordnung sehen nämlich eine solche analytische Stellenbewertung als Voraussetzung für eine tarifgerechte Eingruppierung von Angestellten vor. Wie eine Tätigkeit oder ein Arbeitsplatz arbeitswissenschaftlich zu bewerten ist, ist also nicht tariferheblich.

Die Revision rügt ferner, das angefochtene Urteil lasse eine Begründung dafür vermissen, inwiefern die Gesamttätigkeit des Klägers zu ihrer Ausübung des von ihm abgeschlossenen Hochschulstudiums bedürfe. Sie hält vielmehr die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Tätigkeit des Klägers entspreche seiner abgeschlossenen Hochschulbildung, für unrichtig.

Zwar sind die Ausführungen des Berufungsgerichts über den Begriff der "entsprechenden Tätigkeit" (VergGr. II Fallgruppe 1 Buchstabe a erste Alternative) nicht zu beanstanden. Eine solche liegt vor, wenn die Tätigkeit vom Angestellten ein Wissen und Können erfordert, wie es gerade durch die von ihm erworbene Hochschulbildung vermittelt wird. Die Tätigkeit entspricht also der abgeschlossenen Hochschulbildung dann, wenn beide in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, oder anders ausgedrückt, wenn die Hochschulbildung das adäquate, zur Ausübung der konkreten Tätigkeit befähigende Mittel ist (vgl. BAG AP Nr. 26 zu §§ 22, 23 BAT). Daher kommt es hier darauf an, ob das abgeschlossene Hochschulstudium des Klägers, nämlich die erste juristische Staatsprüfung, für die von ihm auszuübende Gesamttätigkeit, wie sie im



Tatbestand im einzelnen wiedergegeben ist, im eben genannten Sinne erforderlich ist. Die Ausführungen, die das angefochtene Urteil hierzu macht, tragen seine Entscheidung jedoch nicht.

Das Berufungsurteil führt aus:

"Es ist dabei nicht so wesentlich, ob an den Hochschulen überhaupt Sozialversicherungsrecht gelehrt wird, vielmehr ist, wie das Arbeitsgericht zu Recht ausführt, entscheidend, daß der Hochschulabsolvent auf der Hochschule mit der Praxis der Gesetzesauslegung vertraut gemacht wird und daher besser als jeder andere sich mit einer neuen Gesetzesvorschrift vertraut machen kann, was die Sachverständige auf Seite 8 ihres Gutachtens (Bl. 87 d. A) für den Aufgabenbereich des Klägers ausdrücklich bestätigte. Daß der Kläger, wie die Sachverständige schildert, daneben noch andere Kenntnisse für seine Tätigkeit benötigt, ist nichts Außergewöhnliches, denn auch ein z. B. in einer speziellen Verwaltung beschäftigter Jurist muß sich für seine Arbeit Kenntnisse verschaffen, die mit dem von ihm absolvierten juristischen Studium nichts zu tun haben. Daß die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit aber durchaus als eine seinem Hochschulstudium entsprechende Tätigkeit angesehen wird, ergibt sich aus den Ausführungen der Sachverständigen, wonach ein Großteil der FUKen und der ihnen vergleichbaren Sozialversicherungsträger Juristen als Geschäftsführer bestellen und diese, soweit sie nach beamtenrechtlichen Grundsätzen vergütet werden, nach den Gruppen des höheren Dienstes besolden. Dagegen spricht nicht, daß auch Nichtakademiker in derartigen Stellen beschäftigt werden, denn es liegt im Zuge der Zeit, das sogenannte Juristenmonopol abzubauen und die Grenze zwischen dem gehobenen mittleren Dienst und dem höheren Dienst durchlässiger zu machen."

Zunächst kann es auf das eingeholte Gutachten jedenfalls insoweit nicht ankommen, als die Vorinstanzen die im übrigen unstreitige Tätigkeit des Klägers unter den Begriff "entsprechende Tätigkeit" zu subsumieren hatten. Denn hierbei handelt es sich um eine Rechtsfrage, deren Beantwortung allein den Gerichten obliegt. An den Ausführungen des Berufungsgerichts ist hingegen richtig, daß es nicht darauf ankommt, ob der Kläger sich an der Hochschule Kenntnisse im Sozialversicherungsrecht angeeignet hat. Ent-



scheidend ist, daß er sich durch sein abgeschlossenes Hochschulstudium allgemeine juristische Kenntnisse und Fähigkeiten angeeignet hat, die ihn in die Lage versetzen, sich jede Rechtsmaterie grundsätzlich so anzueignen, daß er sie auch in der Praxis anwenden kann, und zwar auf dem Niveau eines abgeschlossenen Hochschulstudiums. Es ist auch davon auszugehen, daß ein abgeschlossenes juristisches Studium dazu befähigt, sich weitere Spezialkenntnisse zu verschaffen, wie sie in der jeweiligen Verwaltung, in der der Jurist beschäftigt wird, benötigt werden. Auch in diesem Punkt ist dem Berufungsurteil zuzustimmen. Damit ist allerdings nicht gesagt, daß Kenntnisse und Fähigkeiten im Sozialversicherungsrecht, soweit der Kläger sie in seiner Tätigkeit einzusetzen hat, für sich genommen auch ein Indiz dafür sind, daß er eine seiner abgeschlossenen Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit auszuüben hat. Denn Kenntnisse im Sozialversicherungsrecht benötigen auch Angestellte, die z. B. in der Eigenschaft als Sachbearbeiter in der Sozialversicherung, Sozialverwaltung und Versorgungsverwaltung tätig sind. Kenntnisse und Fähigkeiten sozialversicherungsrechtlicher Art geben also der Tätigkeit des Klägers nicht unbedingt einen "akademischen" Zuschnitt.

Die Ausführungen des angefochtenen Urteils, mit denen es dartun will, daß die Tätigkeit des Klägers eine "entsprechende" im Sinne der Tarifnorm sei, sind entscheidend von der Ansicht beeinflusst, es komme für die Eingruppierung des Klägers auf einen Vergleich mit Geschäftsführern anderer Feuerwehrunfallkassen oder vergleichbarer Sozialversicherungsträger an. Das aber ist fehlerhaft. /

Zunächst kann mit dem Hinweis, wie dem Kläger vergleichbare Beamte besoldet werden, dessen Anspruch nicht begründet werden, weil im Besoldungsrecht der Beamten andere Maßstäbe als in dem tariflichen Vergütungsrecht der Angestellten gelten. Beamte werden nach Einweisung in eine bestimmte Planstelle nach dieser besoldet, wobei grund-



sätzlich gleichgültig ist, wie die zu verrichtende Tätigkeit aussieht. Dem Angestellten hingegen steht nach einer von ihm in der Regel überwiegend auszuübenden Tätigkeit eine tarifliche Mindestvergütung zu, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob diese vom Haushalts- und Stellenplan gedeckt ist. Aus einem vergleichenden Hinweis auf die Besoldung von beamteten Geschäftsführern, die einen ähnlichen Aufgabenbereich wie der Kläger haben, kann also für die Begründung des Klageanspruchs nichts hergeleitet werden (vgl. BAG 7, 64 = AP Nr. 45 zu § 3 TO.A).

Im übrigen kann ein Vergleich des Aufgabenbereichs des Klägers mit dem anderer Geschäftsführer von Sozialversicherungsträgern, auch soweit sie Juristen im Angestelltenverhältnis sind, den klägerischen Anspruch deswegen nicht begründen, weil die Tatsache einer vergleichsweise höheren Vergütung solcher Geschäftsführer gegenüber der, die der Beklagte dem Kläger zubilligt, nichts besagt. Solche Angestellte können nämlich übertarifliche Vergütung erhalten, ganz abgesehen davon, daß aus den Ausführungen des Urteils nicht zu entnehmen ist, inwiefern die Aufgabenbereiche solcher Geschäftsführer sich mit dem Aufgabenbereich des Klägers decken. Offensichtlich ist zumindest, daß das für die Geschäftsführer großer Sozialversicherungsträger nicht zutreffen kann.

Es fehlt also im angefochtenen Urteil an tragenden Ausführungen dazu, ob und in welcher Weise die Gesamttätigkeit des Klägers den Einsatz von Kenntnissen und Fähigkeiten verlangt, wie sie ihm gerade durch das abgeschlossene juristische Hochschulstudium vermittelt worden sind. Das Landesarbeitsgericht hätte also trotz tariflich einheitlich zu bewertender Gesamttätigkeit das Aufgabengebiet des Klägers im einzelnen untersuchen müssen, da - insoweit anders als z. B. beim Kartographen (vgl. BAG 12, 91 = AP Nr. 82 zu § 3 TO.A) - die von ihm auszuübende Gesamttätigkeit nicht von der Aufgabenstellung her einheitlich, sondern vielmehr durch Gesetz, Satzung und Verwaltungsübung



zusammengefaßt und nur deshalb tariflich einheitlich zu bewerten ist (vgl. dazu Poelmann, ArbuR 1964, 104).

Daher ist eine nähere Prüfung des "Zuschnitts" der Geschäftsführertätigkeit des Klägers erforderlich. Es ist z. B. zu prüfen, ob für die Erledigung der in den Nrn. 6 bis 11 und 21 seiner Tätigkeit genannten Aufgaben ein Wissen und Können erforderlich ist, wie es durch das abgeschlossene juristische Studium vermittelt wird. Dementsprechend hätte näher aufgezeigt werden müssen, wie z. B. die Fälle der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen bei von Dritten verschuldeten Unfällen (Nr. 8 des Aufgabenbereichs) aussehen. Sodann hätte weiter ausgeführt werden müssen, daß und warum der Bearbeitung dieser Fälle das abgeschlossene Hochschulstudium des Klägers adäquat ist. Diese Prüfung und die dementsprechende Subsumtion der Tätigkeit des Klägers wird das Landesarbeitsgericht noch vorzunehmen haben, weil es grundsätzlich Sache des Tatsachengerichts ist, im Rahmen seines Beurteilungsspielraums auch eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit unter den unbestimmten Rechtsbegriff der "entsprechenden Tätigkeit" unterzuordnen (vgl. BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TO.A). Hiernach kommt es auf die Zulässigkeit und Begründetheit der Rüge, das Landesarbeitsgericht habe § 286 ZPO verletzt, weil es sich nicht mit dem von dem Beklagten in Form von Rentenakten vorgelegten Beweismaterial auseinandergesetzt habe, nicht mehr an.

Sollte sich bei der erneuten Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht herausstellen, daß der Geschäftsführertätigkeit des Klägers in nicht unerheblichem Ausmaß seine abgeschlossene Hochschulbildung angemessen ist, dann ist der Anspruch auf Vergütung nach VergGr. II begründet. Dabei kann der Umstand, daß der Kläger in seinem Aufgabenbereich auch manches zu verrichten hat, was - für sich gesondert betrachtet - den eingeklagten Vergütungsanspruch nicht rechtfertigt, bei einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit nicht zu seinem Nachteil ge-



reichen (vgl. hierzu auch die Grundsätze in AP Nr. 26 zu § 39 ArbGG letzter Leitsatz).

Im übrigen kommt es entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auf die zweite Alternative der ersten Fallgruppe Buchstabe a der VergGr. II (sonstige Angestellte) nicht an. Denn nach Lage der Sache hat der Kläger - insoweit anders als in dem in AP Nr. 26 zu §§ 22, 23 BAT entschiedenen Fall -, wenn überhaupt, für seine Tätigkeit allenfalls die Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen, die ihm gerade durch sein abgeschlossenes juristisches Hochschulstudium vermittelt worden sind. Er gibt die vom Landesarbeitsgericht noch vorzunehmende Prüfung, daß er diese Kenntnisse und Fähigkeiten nicht für seine Gesamttätigkeit benötigt, dann kann er nicht zu den "sonstigen Angestellten" gehören, "die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben". Denn in diesem Falle wäre der "Zuschnitt" der Gesamttätigkeit nicht so, wie es die VergGr. II (erste Fallgruppe Buchstabe a) voraussetzt.

Rechtsfehlerhaft wäre die Annahme, von "sonstigen Angestellten" im Sinne der vorgenannten Tarifnorm würde gegenüber den Angestellten mit abgeschlossener Hochschulbildung weniger verlangt. Das scheint aber das Landesarbeitsgericht anzunehmen. Gerade dies hat jedoch der Senat mit seiner Rechtsprechung zu den "sonstigen Angestellten", auch in AP Nr. 26 zu §§ 22, 23 BAT, nicht zum Ausdruck bringen wollen. "Gleichwertige Fähigkeiten" sind zwar nicht dieselben, wie sie ein abgeschlossenes Hochschulstudium vermittelt, wohl aber ähnliche, aber deswegen nicht geringere. Hat daher ein Angestellter ein abgeschlossenes Hochschulstudium aufzuweisen, dem gerade die von ihm auszuübende Tätigkeit entsprechen kann, dann kann er, falls letzteres zu verneinen ist, für dieselbe Tätigkeit nicht im Wege "gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrungen" das Erreichen, was zu Erreichen ihm



trotz abgeschlossenen Hochschulstudiums verwehrt ist.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten
des Revisionsverfahrens mitzuentcheiden haben.

gez. Dr. Poelmann

Bundesrichter
Dr. Pecher
hat Urlaub
Dr. Poelmann

Dr. Feller

Dr. Babel

Gröbing

