

|                            |      |
|----------------------------|------|
| Für das Nachschlagewerk!   | Nein |
| Für die Fachpresse!        | Nein |
| Für die Amtliche Sammlung! | Nein |

---

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. IV b Fallgruppe 1 und VergGr. IV a Fallgruppe 1; ZPO § 139, § 278 Abs. 3 (techn. Angestellter bei Landkreis in Rheinland-Pfalz)

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 168/77

Urteil des BAG vom 20. September 1978

LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 168/77

7 Sa 319/76 Rheinland-Pfalz

Verkündet am  
20. September 1978

gez. Mißler,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Hackmann und Hauk für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 10. Dezember 1976 - 7 Sa 319/76 - 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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger trat im Jahre 1954 in die Dienste eines der Rechtsvorgänger des beklagten Landkreises. Er wurde bei diesem als technischer Angestellter beschäftigt. Dieselbe Tätigkeit verrichtet der Kläger seit dessen Errichtung im Wege der Gebietsreform bei dem beklagten Landkreis. Der Kläger hat einen sechssemestrigen Fernlehrgang für Hochbau besucht und auch an weiteren fachbezogenen Fernlehrgängen teilgenommen. Seit dem 1. Mai 1972 bezieht er Vergütung nach der VergGr. IV b BAT, nachdem der beklagte Landkreis unter dem 28. April 1972 das nachfolgende Schreiben an den Kläger gerichtet hatte:

"Betreff: Höhergruppierung

Sehr geehrter Herr A !

Der Kreisausschuß hat in Anerkennung Ihrer Tätigkeiten und Leistungen beschlossen, Sie ab 1.5.1972 in die VergGr. IV b BAT einzustufen.....".

Aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung gelten für das Arbeitsverhältnis der Parteien der BAT sowie die diesen ergänzenden und abändernden tariflichen Bestimmungen.

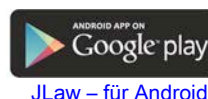
Dem Kläger obliegt die verantwortliche und selbständige Bauleitung bei Baumaßnahmen, die technische Prüfung der Bewilligungs- und ~~Erlaubnis~~anträge, die Genehmigung für Bauten an Gewässern 1. und 2. Ordnung, die technische Vorprüfung der dem beklagten Landkreis vorgelegten Anträge im Zuständigkeitsbereich der Oberen Wasserbehörde und die Untersuchung von Wasserproben, die jeweils am vorherigen Tage an Einleitungsstellen entnommen worden sind. Im einzelnen oblag dem Kläger u.a. die Planung für die Entwässerung des Objektes Bungalow-Park B bis zur Auftragsvergabe, die örtliche Bauleitung an der Kläranlage in M sowie an der Wasserversorgungsanlage in O , ferner die Planung und Bauleitung bei Kanalisationsarbeiten in E sowie bei der Kläranlage in K .

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung des Beklagten begehrt, an ihn ab 1. Juli 1972 Vergütung nach der VergGr. IV a BAT zu zahlen. Er hat dazu vorgetragen, aus der

- 3 -



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



- 3 -

Vielzahl der ihm übertragenen Baumaßnahmen sei ersichtlich, daß er seitens des Beklagten mit denselben Aufgaben betraut worden sei wie sonstige in die VergGr. IV a BAT eingruppierte Angestellte. Er sei sogar als Vertreter des Referatsleiters zu Ortsbesichtigungen abgestellt worden, um die Interessen des Beklagten wahrzunehmen, wenn der Referatsleiter verhindert gewesen sei. Schon deswegen erfülle er alle Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a BAT. Zudem seien alle von ihm ausgeführten Tätigkeiten nicht einfacher Art, sondern bedürften besonderer technischer Fachkenntnisse und Erfahrungen. Das gelte insbesondere für seine Tätigkeiten im Bereiche der Planung, bei der Bauleitung und in der Wasserversorgung. Sein Klagebegehren rechtfertige sich auch daraus, daß er eine Stelle inne habe, die im Haushaltsplan und im behördlichen Stellenplan nach der VergGr. IV a BAT ausgewiesen sei. Demgemäß hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist,

1. den Kläger rückwirkend ab 1. Juli 1972, d.h. ab Inkrafttreten des Tarifvertrages für Angestellte in technischen Berufen im BAT-Bereich vom 15.6. 1972 in die Besoldungsgruppe IV a einzugruppieren,
2. den sich aus der Umgruppierung ergebenden höheren Gehaltsanspruch nachzuzahlen.

Der Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt und erwidert, der Kläger erfülle die Tätigkeitsmerkmale der von ihm für sich beanspruchten Vergütungsgruppe weder in subjektiver noch in objektiver Beziehung. Nur ein weit weniger als die Hälfte seiner Arbeitszeit ausmachender Teil der Aufgaben des Klägers entspreche den Merkmalen der VergGr. IV a BAT. Wie der Haushalts- und Stellenplan die Stelle des Klägers auswiesen, sei rechtsunerheblich. Zudem sei der Kläger auch seiner Darlegungslast nicht nachgekommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 7.500,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert auf die Berufung des Klägers unter teilweiser Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils für den Anspruchszeitraum ab 1. Januar 1975 nach dem Klagebegehren erkannt.

- 4 -



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



- 4 -

Mit der Revision verfolgt der beklagte Landkreis seinen Klageabweisungsantrag insoweit weiter, als das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben hat. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Streitbefangen ist in der Revisionsinstanz die Klageforderung nur noch für den Anspruchszeitraum ab 1. Januar 1975, da das Landesarbeitsgericht im übrigen die Berufung des Klägers gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zurückgewiesen und dieser seinerseits keine Revision eingelegt hat. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Verurteilung des beklagten Landkreises jedoch keinen Bestand haben.

Mit Recht erblicken die Vorinstanzen trotz der mißverständlichen und beamtenrechtliche Begriffe verwendenden Antragstellung des Klägers, der in unzumutbarer und verwirrender Weise das Landesarbeitsgericht auch bei seiner Tenorierung folgt, in der Klage eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen, wobei sie zur Auslegung des Klageantrages sachgerecht und in zulässiger Weise auch das Sachvorbringen des Klägers mitherangezogen haben (vgl. Urteil des Senats vom 7. Dezember 1977 - 4 AZR 399/76 -, [demnächst] AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 BAT, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Das Landesarbeitsgericht stellt in der Hauptsache entscheidend darauf ab, daß der Kläger vom beklagten Landkreis im Jahre 1972 in die VergGr. IV b BAT höhergruppiert worden sei. Dabei sei der Landkreis davon ausgegangen, daß vom Kläger "besondere Leistungen" im tariflichen Sinne zu erbringen gewesen seien. Wenn auch in aller Regel die Vergütung und sonstige rechtliche Behandlung eines Angestellten im öffentlichen Dienst weder den Beweis noch auch nur eine Vermutung dafür begründe, daß er die entsprechen-

- 5 -



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



- 5 -

den tariflichen Tätigkeitsmerkmale erfülle, werde im vorliegenden Fall die Substantiierungspflicht des Klägers bezüglich des vom beklagten Landkreis bei ihm als erfüllt angesehenen Tarifmerkmals der "besonderen Leistungen" eingeschränkt. Unter diesen Umständen brauche der Kläger nicht mehr bei jedem einzelnen Arbeitsvorgang darzulegen, ob und warum mit ihm "besondere Leistungen" erbracht würden. Vielmehr müsse angesichts der gleichlautenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale der Beklagte "seine vorprozessual vorgenommene Subsumtion" gegen sich gelten lassen und daher unter substantiiertem Bestreiten seinerseits darlegen und ggf. beweisen, daß der Kläger die Merkmale der mit der Klage begehrten Vergütungsgruppe nicht erfülle. Allenfalls bei einer übertariflichen Höhergruppierung in die VergGr. IV b BAT könnten die allgemeinen Grundsätze über die Darlegungs- und Beweislast zur Anwendung kommen; eine übertarifliche Höhergruppierung sei aber beim Kläger nicht erfolgt. Mithin sei vorliegend davon auszugehen, daß der Kläger die Erfüllung der Merkmale der VergGr. IV a BAT ausreichend dargelegt und der beklagte Landkreis dies nicht hinreichend substantiiert bestritten habe.

Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind fehlerhaft. Mit dem Berufungsgericht ist davon auszugehen, daß zwischen den Parteien aufgrund vertraglicher Vereinbarung der BAT und die diesen ergänzenden und abändernden tariflichen Normen gelten. Das Landesarbeitsgericht, das seine Begründung in rechtlich nicht haltbarer Weise entscheidend auf Erörterungen zur Darlegungslast bzw. Substantiierungspflicht des Klägers stützt, übersieht jedoch, wie die Revision zutreffend rügt, daß sich aufgrund der vom 1. Januar 1975 an geltenden Neufassung der §§ 22, 23 BAT die tarifliche Mindestvergütung der tarifunterworfenen Angestellten und damit auch aufgrund entsprechender vertraglicher Vereinbarung diejenige des Klägers ausschließlich danach richtet, ob die Hälfte seiner Arbeitszeit mit Aufgaben ausgefüllt wird, die den vom Kläger beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. IV a BAT entsprechen (vgl. § 22 Abs. 1 und Abs. 2 Abschn. 1 und Abschn. 2 Satz 1 BAT n.F.). Hierzu

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

enthält das angefochtene Urteil jedoch weder Tatsachenfeststellungen noch Rechtsausführungen. Daher hat das Landesarbeitsgericht nunmehr zunächst einmal die entsprechenden Tatsachen aufzuklären und ab dann anhand dieser Tatsachen eine Subsumtion nach Maßgabe der vorgenannten Tarifnormen vorzunehmen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht vom Begriff des "Arbeitsvorganges" auszugehen, wie ihn die Tarifvertragsparteien selbst in § 22 Abs. 2 BAT abschließend definiert und in der dazugehörigen Protokollnotiz Nr. 1 ihrerseits erläutert haben. Danach ist unter einem "Arbeitsvorgang" eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten (vgl. BAG AP Nr. 85 zu §§ 22, 23 BAT) und bei Berücksichtigung einer vernünftigen, sinnvollen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und tarifrechtlich selbständig bewertbare Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen (vgl. das Urteil des Senats vom 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, mit weiteren Nachweisen).

Im einzelnen sind dabei vom Landesarbeitsgericht diejenigen Tatsachen aufzuklären, die ihm bekannt sein müssen, um die beim Kläger anfallenden "Arbeitsvorgänge" im zuvor erläuterten Rechtssinne bestimmen und rechtlich würdigen zu können. Dazu müssen ggf. noch Auflagen nach § 139 ZPO gemacht werden, woran nichts ändert, daß der Sachverhalt unstreitig ist. Insbesondere sind die Arbeitsergebnisse festzustellen, wozu schon der bisherige klägerische Vortrag keinerlei Aufschluß gibt. Weiter bedürfen die Zusammenhangstätigkeiten sowie die praktische Verwaltungsübung der Klärung, wobei es angesichts der vorliegenden Fallgestaltung wesentlich auch darauf ankommen dürfte, in welchem Verhältnis die Tätigkeit des Klägers zu der seiner Mitarbeiter und Vorgesetzten, aber auch zu der anderer im Einzelfall beteiligter Dienststellen, etwa des Wasserwirtschafts-

- 7 -



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



- 7 -

amtes, steht. Da es zu alledem an Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, aber auch an rechtlich verwertbarem Parteivortrag fehlt, ist der Senat daran gehindert, selbst die beim Kläger bestehenden "Arbeitsvorgänge" festzulegen und rechtlich zu bewerten. Je nach den Umständen wird das Landesarbeitsgericht schließlich auch noch zu prüfen haben, ob für den Kläger eine rechtliche Qualifizierung nach § 22 Abs. 2 Abschn. 2 Satz 2 BAT n.F. in Betracht kommt, wofür freilich bei gegenwärtigem Prozeßstand noch keine Anhaltspunkte ersichtlich sind.

Anzuwenden sind mit dem Landesarbeitsgericht die tariflichen Bestimmungen für Angestellte im Kommundienst aus dem Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT für Angestellte in technischen Berufen vom 15. Juni 1972 (vgl. § 2 Ziffer 26 des 37. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 17. März 1975). Hiernach sind zu vergüten nach der

#### VergGr. IV b Fallgruppe 1

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten

und nach

#### VergGr. IV a Fallgruppe 1

technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen, die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

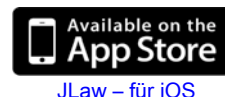
Hierbei handelt es sich um echte Aufbaufallgruppen, so daß vom Landesarbeitsgericht zunächst das Vorliegen der Merkmale der Ausgangsfallgruppe und alsdann das der qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 zu überprüfen ist (vgl. auch dazu das bereits genannte Urteil des Senats vom 19. Juli 1978 - 4 AZR 31/77 -, ferner das Urteil vom 19. April 1978 - 4 AZR 721/76 -, [demnächst] AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT 1975, ebenfalls zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ist bereits zweifelhaft, ob der Kläger, was der beklagte Landkreis verneint, die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 erfüllt. Weil der Kläger nämlich nicht über eine technische Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen verfügt, kommen für ihn, wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, allenfalls die Merkmale der zweiten Alternative dieser Tarifnorm in Betracht. Danach müßte der Kläger bereits zur Erfüllung der Merkmale der Ausgangsfallgruppe 1 der VergGr. IV b BAT einmal im Sinne eines subjektiven Erfordernisses über einem examinierten Fachschulingenieur entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Dabei wird zwar nicht dasselbe Wissen und Können gefordert, wie es durch eine Ausbildung als Fachschulingenieur vermittelt wird, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes, wobei Fachkenntnisse und Fähigkeiten auf einem engbegrenzten ingenieurmäßigen Teilgebiet nicht ausreichend sind (vgl. auch dazu das vorgenannte Urteil des Senats vom 19. April 1978 - 4 AZR 721/76.- mit weiteren Nachweisen). Zudem muß weiterhin im Sinne eines objektiven Merkmals die Tätigkeit des Klägers auch die Fähigkeit erfordern, wie ein einschlägig ausgebildeter Fachschulingenieur Zusammenhänge zu überschauen und Ergebnisse zu entwickeln und damit "Ingenieurszuschnitt" haben (vgl. auch hierzu das vorgenannte Urteil des Senats vom 19. April 1978), was der beklagte Landkreis ebenfalls offenbar bestreitet.

Soweit die vorgenannten tariflichen Erfordernisse beim Kläger erfüllt sind, wird das Landesarbeitsgericht weiterhin zu überprüfen haben, ob die Hälfte seiner Arbeitszeit ausfüllende Arbeitsvorgänge das Qualifizierungsmerkmal der "besonderen Leistungen" (VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1) erfüllen. Hierunter ist eine erhöhte Qualität der Arbeit zu verstehen, die den Einsatz gegenüber den Merkmalen der VergGr. IV b BAT erhöhten Wissens und Könnens erfordert (vgl. das vorgenannte Urteil des Senats vom 19. Juli 1978 - 4 AZR 31/77 - sowie BAG AP Nr. 98 zu §§ 22, 23 BAT). Ggf. ist dann weiterhin die bereits angedeutete Möglichkeit der Qualifizierung nach Maßgabe des § 22 Abs. 2 Abschn. 2 Satz 2 BAT n.F. zu überprüfen.

- 9 -



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

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

- 9 -

Demgegenüber verkennt das Landesarbeitsgericht, wie die Revision zutreffend ausführt, die Darlegungs- und Beweislast im Eingruppierungsprozeß. Diese entspricht entgegen den Folgerungen des Landesarbeitsgerichts den allgemeinen Grundsätzen des Zivilprozesses sowie des arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahrens. Demgemäß hat der Kläger einer Eingruppierungsfeststellungsklage diejenigen Einzelheiten seiner Tätigkeit vorzutragen, die das Gericht kennen muß, um daraus rechtlich folgern zu können, welche "Arbeitsvorgänge" von dem betreffenden Angestellten nach Maßgabe der §§ 22, 23 BAT n.F. zu erbringen sind bzw. ob und inwieweit der Kläger damit die Merkmale der von ihm für sich begehrten Vergütungsgruppe im rechtlich erforderlichen Ausmaße erfüllt. Dabei muß sich das Vorbringen des Klägers auch auf die rechtserheblichen Zusammenhangstätigkeiten sowie die Verwaltungsübung bzw. das Arbeitsergebnis erstrecken, wozu seitens der Gerichte erforderlichenfalls - auch bei unstreitigem Sachverhalt - Auflagen nach § 139 ZPO zu machen sind.

Ein Abweichen von diesen Grundsätzen kann entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts weder aus der größeren Sachnähe der Verwaltung noch aus dem "Gesamtgefüge der Planstellen" hergeleitet werden. Auch aus dem im Tatbestand erwähnten Schreiben des beklagten Landkreises an den Kläger vom 28. April 1972 kann sich nichts anderes ergeben. Dabei verkennt das Landesarbeitsgericht, daß die tatsächliche Vergütung und sonstige rechtliche Behandlung eines Angestellten nach einer bestimmten Vergütungsgruppe schlechthin weder Beweis noch auch nur eine Vermutung dafür begründet, daß die Tätigkeit des Angestellten tatsächlich den entsprechenden tariflichen Tätigkeitsmerkmalen entspricht (vgl. auch dazu das bereits genannte Urteil des Senats vom 19. Juli 1978 - 4 AZR 31/77 -). Daher kann entgegen den Folgerungen des Landesarbeitsgerichts auch aus der seitherigen Vergütung des Klägers nach der VergGr. IV b BAT nicht der Schluß gezogen werden, nunmehr stehe dem Kläger "automatisch" Vergütung nach der VergGr. IV a BAT zu. Vielmehr soll nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die tarifliche Mindestvergütung der tarifunterworfenen Angestellten allein von deren auszuübender Tätigkeit

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

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

und der jeweiligen Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale abhängig sein. Dann aber ist es auch rechtlich nicht möglich, unter Berufung auf die tariflichen Tätigkeitsmerkmale wie immer geartete Abstriche bei der Darlegungs- und Beweislast des jeweiligen Klägers zu machen, wie es rechtsfehlerhaft das Landesarbeitsgericht vorliegend tut, wobei es auch noch in verfahrensrechtlich unzutreffender Weise zwischen Darlegungs- und Substantiierungspflicht des Klägers differenziert; die Substantiierungspflicht ist nämlich lediglich die dem Einzelfall angepasste Darlegungspflicht der Prozeßparteien. Abgesehen davon sind die entsprechenden Grundsätze des Landesarbeitsgerichts auch nicht praktikabel; es ist nämlich weder ersichtlich noch abstrakt festlegbar, in welchen Fällen sie angewendet werden sollen und wann nicht. Ausschlaggebend kann auch nicht sein, ob der betreffende öffentliche Arbeitgeber im Einzelfall eine übertarifliche Vergütung hat zahlen wollen, was zudem praktisch oft weder feststellbar noch beweisbar ist.

Auch die entsprechenden Einwendungen des Klägers gehen fehl. Das gilt auch für seinen Hinweis auf die Entscheidung BAG AP Nr. 70 zu §§ 22, 23 BAT. In dieser Entscheidung hat der Senat ausgeführt, wenn ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes einem Angestellten nach Ablegung einer entsprechenden Prüfung und unter Hinweis auf seine Berufserfahrung amtlich und urkundlich bescheinigt, daß der Angestellte einem Bekleidungsingenieur entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen besitze und außerdem jahrelang in anderer Weise das Vertrauen des Angestellten in die Richtigkeit der Bescheinigung bestärke, so handele dieser öffentliche Arbeitgeber treuwidrig, wenn er später im Prozeß einwende, der Angestellte besitze die entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen nicht. Während darin wie etwa in der Erteilung eines guten Zeugnisses und der späteren Behauptung gegenteiliger nachteiliger Tatsachen ein von der Rechtsordnung nicht zu billigendes "venire contra factum proprium" liegen kann (vgl. auch BAG AP Nr. 7 zu § 630 BGB), kommt vorliegend allenfalls eine falsche rechtliche Subsumtion auf Seiten des beklagten Landkreises in Betracht, an

- 11 -



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



- 11 -

der dieser jedenfalls nicht festgehalten werden darf, zumal eine solche bei der Vielfalt und Schwierigkeit der tariflichen Tätigkeitsmerkmale sehr leicht möglich ist. Abgesehen davon ist sogar zweifelhaft, ob der Beklagte überhaupt die Erfüllung tariflicher Tätigkeitsmerkmale bestätigen wollte, als er im Jahre 1972 den Kläger im Hinblick auf die allgemeine "Anerkennung seiner Leistungen" höhergruppierte.

Entgegen seiner Meinung kommt es für die Vergütung des Klägers auch nicht darauf an, wie seine Stelle im Haushaltsplan und im behördlichen Stellenplan ausgewiesen ist (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 19. Juli 1977 - 4 AZR 31/77 - mit weiteren Nachweisen). Erst recht können daraus entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts keine rechtlichen Folgerungen für die den Kläger betreffende prozessuale Darlegungslast gezogen werden. Der Kläger verkennt weiter, daß die Annahme einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit im Sinne der früheren Rechtsprechung vorliegend nicht in Betracht kommt, da diese nach den neugefaßten §§ 22, 23 BAT rechtlich nicht mehr möglich ist. Schließlich ist die Klage auch jedenfalls weder nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz noch nach § 3 Abs. 2 des Tarifvertrages vom 15. Juni 1972 begründet.

Da die Sache aus Gründen des materiellen Rechts zurückverwiesen werden muß, kommt es auf die von der Revision erhobenen prozessualen Rügen nicht mehr entscheidend an. Die Revision rügt jedoch zu Recht, daß das Landesarbeitsgericht die Parteien darüber hätte aufklären müssen, daß und warum es an die Darlegungs- und Beweislast des Klägers unter Abweichung von den allgemeinen prozessualen Grundsätzen erleichterte Anforderungen stellt. Diese Rechtspflicht traf das Landesarbeitsgericht nicht nur nach § 139 ZPO, sondern auch nach der neuen Vorschrift des § 278 Abs. 3 ZPO. Dieser Pflicht konnte sich das Landesarbeitsgericht entgegen seinen entsprechenden Ausführungen auch schon deshalb nicht unter Berufung auf den das arbeitsgerichtliche Verfahren beherrschenden Beschleunigungsgrundsatz entziehen (§ 9 Abs. 1 Satz 1 ArbGG), weil ein entsprechender Hinweis des Landesarbeitsgerichts

- 12 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

eine Prozeßverzögerung nicht zur Folge haben konnte. Abgesehen davon entbindet der Beschleunigungsgrundsatz die Gerichte nicht von ihren Pflichten gegenüber den Parteien aus § 139 und § 278 Abs. 3 ZPO.

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

Zugleich für den urlaubsabwesenden  
Vorsitzenden Richter Dr. Neumann

gez.: Dr. Feller

Dr. Jobs

H. Hauk

Hackmann

