

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

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a Teil II Abschnitt G Unterabschnitt II VergGr. V c Fallgruppe 4 a, VergGr. V b Fallgruppe 4 und VergGr. IV b Fallgruppe 5 (Leiter einer Lehrwerkstätte für sozial geschädigte und minderbegabte Jugendliche in Berlin)

Leitsätze:

1. Bei einer "großen Werkstätte" (VergGr. Vb Fallgruppe 4) kommt es entscheidend auf die Zahl der darin in der Regel ausgebildeten Jugendlichen an. Dabei ist rechtsunerheblich, ob diese in einem förmlichen Berufsausbildungsverhältnis stehen. In Grenzfällen kann ergänzend auch auf sonstige Umstände wie die räumliche Größe der Werkstätte oder die Zahl der darin tätigen Arbeitnehmer abgestellt werden.
2. Bei der "großen Werkstätte" handelt es sich um einen besonders weit gefaßten allgemeinen (unbestimmten) Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung den Tatsachengerichten ein großer Beurteilungsspielraum zusteht.

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

Aktenzeichen: 4 AZR 191/77

Urteil des BAG vom 4. Oktober 1978 LAG Berlin



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4 AZR 191/77

3 Sa 21/75 Berlin

Verkündet am
4. Oktober 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 4. Oktober 1978 durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Röhler und Dr. Seidensticker, die ehrenamtliche Richterin Pfister und den ehrenamtlichen Richter Dr. Richter für Recht erkannt:

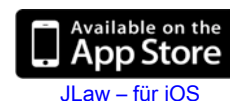
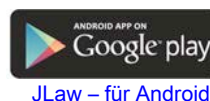
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 11. Januar 1977
- 3 Sa 21/75 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 im Jahre 1929 geborene, der Gewerkschaft ÖTV angehörende Kläger ist gelernter Tischler und bestand als solcher im Jahre 1969 die Meisterprüfung. Seit dem 12. Juni 1950 steht er in den Diensten des beklagten Landes; seit dem 1. August 1960 wird er im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Der Kläger leitet die Tischlerwerkstatt im Jugendhof B , die als anerkannte Lehrwerkstatt der Ausbildung der im Jugendhof untergebrachten Jugendlichen dient. Dem Kläger ist ein weiterer Angestellter im handwerklichen Erziehungsdienst als ständiger Vertreter beigegeben. Die Zahl der in der Werkstatt ausgebildeten Jugendlichen lag in den Jahren 1963 bis 1975 durchweg erheblich unter zehn; sie erreichte und überschritt diese Zahl nur gelegentlich, wenn man vorübergehend beschäftigte Jugendliche, die nicht in einem Berufsausbildungsverhältnis standen, hinzurechnet.

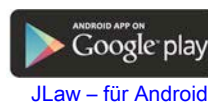
Der Kläger erhielt seit dem 1. April 1970 Vergütung nach der VergGr. VI b BAT und seit dem 1. Juli 1970 nach der VergGr. V c BAT. Ab August 1976 wird an ihn eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Vergütungsgruppen V c und V b BAT gezahlt.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, an den Kläger für den Zeitraum vom 1. April bis 30. Juni 1970 Vergütung nach der VergGr. V b BAT und für die Folgezeit nach der VergGr. IV b BAT zu zahlen und die rückständigen Differenzbeträge jeweils mit 4 v.H. zu verzinsen. Er hat die Auffassung vertreten, er sei als Leiter einer "großen" Ausbildungswerkstatt im tariflichen Sinne tätig. Für die Gegenmeinung des beklagten Landes, diese tariflichen Tätigkeitsmerkmale seien nur erfüllt, wenn im jährlichen Durchschnitt zehn Ausbildungsplätze besetzt seien, gebe es in den tariflichen Bestimmungen keinen Anhaltspunkt. Zumindest seit dem 1. November 1975 entspreche die Belegung der Tischlerei den zahlenmäßigen Anforderungen des beklagten Landes. Dabei müssten jedoch alle in der Werkstatt beschäftigten Jugendlichen berücksichtigt werden und nicht nur diejenigen, die in einem eigentlichen

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Berufsausbildungsverhältnis stünden. Auch der materielle Wert des Werkstattinventars spreche für seine Rechtsauffassung. Da er sozial geschädigte und minderbegabte Jugendliche auszubilden habe, entspreche seine Tätigkeit auch den Merkmalen der VergGr. IV b BAT. Demgemäß hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an den Kläger für den Zeitraum vom 1. April bis 30. Juni 1970 Vergütung nach der VergGr. V b BAT sowie für die Folgezeit nach der VergGr. IV b BAT zu zahlen und die monatlichen Nachzahlungsbeiträge mit jeweils 4 v.H. zu verzinsen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger werde tarifgerecht vergütet. Die von ihm geleitete Werkstatt sei nicht "groß" im tariflichen Sinne. Dabei dürfe nur auf die Zahl der Jugendlichen abgestellt werden, die in einem Berufsausbildungsverhältnis stünden. Diese habe aber niemals im Jahresdurchschnitt oder bei sonstiger Berechnung zehn Jugendliche ausgemacht. Auf den materiellen Wert des Werkstattvermögens dürfe nicht abgestellt werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 44.415,-- DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat der Kläger die Klageforderung auf den Anspruchszeitraum ab 1. November 1975 beschränkt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und den Streitwert neu auf 31.320,-- DM festgesetzt.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren nach Maßgabe seiner in der Berufungsinstanz gestellten Anträge weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

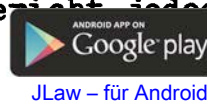
Die Revision ist nicht begründet.

Da hinsichtlich des vorangehenden Anspruchszeitraumes aufgrund der Beschränkung der Klageanträge in der Berufungsinstanz das klageabweisende arbeitsgerichtliche Urteil in Rechtskraft erwachsen ist, ist nur noch darüber zu entscheiden, ob die Klageforderung für den Zeitraum ab 1. November 1975 begründet ist.

Hier hat das Landesarbeitsgericht jedoch mit Recht geurteilt.



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 4 -

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß im noch streitbefangenen Anspruchszeitraum der BAT zwischen den Parteien aufgrund beiderseitiger Tarifbindung nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG galt und weiterhin gilt. Das Landesarbeitsgericht übersieht jedoch, daß aufgrund der ab 1. Januar 1975 geltenden Neufassung der §§ 22, 23 BAT die tarifliche Mindestvergütung des Klägers nunmehr davon abhängig ist, ob die Hälfte seiner Arbeitszeit mit "Arbeitsvorgängen" ausgefüllt war, die den vom Kläger für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmalen entsprechen (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). Entgegen der Meinung des Klägers kommt daher auch, da eine solche nach den neuen §§ 22, 23 BAT rechtlich nicht mehr möglich ist (vgl. Urteil des Senats vom 22. November 1977 - 4 AZR 395/76 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975, ebenfalls zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), zu seinen Gunsten die Annahme einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit nicht mehr in Betracht. Dennoch bedarf es nicht der Feststellung der vom Kläger im einzelnen zu erbringenden "Arbeitsvorgänge" im Sinne des § 22 BAT n.F., die bei Angestellten mit Leitungsfunktionen besonderen Schwierigkeiten begegnen kann (vgl. auch dazu das schon genannte Urteil des Senats vom 22. November 1977 - 4 AZR 395/76 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), weil das Landesarbeitsgericht mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung beim Kläger bereits die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT verneint hat.

Mit dem Landesarbeitsgericht sind die speziellen tariflichen Tätigkeitsmerkmale aus Teil II Abschnitt G Unterabschnitt II der Anlage 1 a zum BAT für Angestellte im Erziehungsdienst in der ab 1. Januar 1975 geltenden Fassung heranzuziehen, wonach zu vergüten sind

- 5 -



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

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

nach der VergGr. V c Fallgruppe 4 a:

Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten,

nach der VergGr. V b Fallgruppe 4:

Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten

und

nach der VergGr. IV b Fallgruppe 5:

Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- und Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Vergütungsgruppe V b herausheben.

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, bauen diese Tätigkeitsmerkmale jeweils aufeinander auf. Daraus folgert das Landesarbeitsgericht mit Recht, daß die vom Kläger für sich beanspruchten Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 5 nicht erfüllt werden können, wenn nicht zugleich diejenigen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 4 erfüllt werden (vgl. auch dazu das Urteil 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).

Damit kommt es, wovon auch das Landesarbeitsgericht richtig ausgeht, zunächst darauf an, ob der Kläger Leiter einer "großen Werkstätte" im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT Fallgruppe 4 ist, was vom Landesarbeitsgericht mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung verneint wird. Zwar ist aus dem Tarifwortlaut ersichtlich, daß der rechtliche Unterschied zwischen den Merkmalen der VergGr. V c BAT Fallgruppe 4 a und denjenigen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 4 darin bestehen soll, daß der Angestellte der VergGr. V c BAT Fallgruppe 4 a lediglich "Leiter" der dort genannten Werkstätten zu sein braucht, während das Qualifizierungsmerkmal der VergGr. V b BAT Fallgruppe 4 fordert, daß die von dem Angestellten geleitete Werkstätte eine im tariflichen Sinne "große" sein muß.



- 6 -

Zutreffend führt jedoch das Landesarbeitsgericht aus, daß der zur Tarifauslegung in erster Linie heranzuziehende Tarifwortlaut keinen Aufschluß darüber gibt, was die Tarifvertragsparteien hier unter einer "großen Werkstätte" im tariflichen Sinne verstehen. Diese Bestimmung wird noch dadurch erschwert, daß - im Gegensatz zu anderen, z.B. der englischen Sprache - das deutsche Wort "groß" eine vielfältige Bedeutungsbreite hat und rein sprachlich demgemäß sehr Verschiedenes besagen kann (vgl. Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Sp. 1584). Aus dem Sinn und Zweck der Tarifnorm und aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang folgert das Landesarbeitsgericht jedoch mit Recht, daß die Tarifvertragsparteien hier - anders als bei anderweitiger Verwendung des Wortes "groß" in sonstigen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen (vgl. Urteil des Senats BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Form) - nicht in erster Linie auf die räumliche Größe der betreffenden Werkstätte abstellen, sondern auf die Zahl der darin in der Regel zur Ausbildung befindlichen Jugendlichen. Dafür spricht insbesondere der Umstand, daß die anzuwendenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale speziell für Angestellte mit handwerklichen Erziehungsaufgaben bestimmt sind. Dann aber kann es entgegen der Rechtsauffassung des beklagten Landes auch keinen Unterschied machen, ob die betreffenden Jugendlichen in einem förmlichen Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des BBiG stehen oder zur Erzielung sonstiger pädagogischer bzw. heilpädagogischer Ziele in der betreffenden Werkstätte ausgebildet werden, zumal die Tätigkeitsmerkmale danach in keiner Weise differenzieren. Entgegen den Ausführungen des beklagten Landes in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat kommt es daher auch nicht darauf an, ob die nicht in einem förmlichen Berufsausbildungsverhältnis stehenden Jugendlichen die Werkstätte über längere oder nur kürzere Zeit besuchen. Entscheidend ist demgegenüber nach Sinn und Zweck der Tarifnorm nur, in welcher Zahl die Jugendlichen in der Regel dort jeweils ausgebildet werden. Indessen können in Grenzfällen, da die Tarifvertragsparteien das Wort "groß" in den Merkmalen der VergGr. V b BAT Fallgruppe 4 ohne jede begriffliche Beschränkung verwenden, neben der in erster Linie maßgeblichen

- 7 -



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



- 7 -

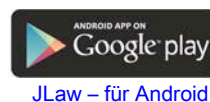
Zahl der in der Werkstätte auszubildenden Jugendlichen auch noch andere Umstände ergänzend mitherangezogen werden, aus denen im Einzelfall auf die "Größe" der Werkstätte im tariflichen Sinne geschlossen werden kann. Als solche können beispielsweise die räumliche Größe der Werkstätte, die Anzahl der darin neben dem Leiter tätigen Arbeitnehmer, die Größe ihrer technisch-maschinellen Ausstattung sowie eine besonders umfangreiche Betriebsorganisation in Betracht kommen (vgl. BAG AP Nr. 46 und 37 zu §§ 22, 23 BAT). Im übrigen handelt es sich bei dem Begriff der "großen Werkstätte" um einen besonders weit gefaßten allgemeinen (unbestimmten) Rechtsbegriff, so daß bei seiner Anwendung den Instanzgerichten ein besonders großer Beurteilungsspielraum zuzugestehen ist (vgl. Urteil des Senats vom 3. Mai 1978 - 4 AZR 731/76 -, [demnächst] AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, auch BAG AP Nr. 2 zu § 58 TVAL II).

Das Landesarbeitsgericht ist vom zutreffenden Rechtsbegriff der "großen Werkstätte" im zuvor erläuterten Rechtssinne ausgegangen und hat diesen auch bei seiner Subsumtion nicht wieder aufgegeben. Dabei hat es insbesondere sach- und tarifgerecht entscheidend auf die Anzahl der in der vom Kläger geleiteten Werkstätte ausgebildeten Jugendlichen abgestellt. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht weiterhin berücksichtigt, daß angesichts der Ungenauigkeit und Vieldeutigkeit des reinen Tarifwortlautes einer etwaigen praktischen Tarifübung zwar besondere rechtliche Bedeutung zukäme (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 -, [demnächst] AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier), daß eine solche jedoch nicht besteht. Verstöße gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze sind weder gerügt noch ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht hat auch keine entscheidungserheblichen Gesichtspunkte außer Betracht gelassen. Damit ist seine rechtliche Beurteilung revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

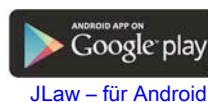
- 8 -

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Insbesondere ist entgegen der Auffassung des Klägers revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht die vom Kläger geleitete Werkstatt nicht schon mit Rücksicht auf die Zahl der darin in der Regel zur Ausbildung befindlichen Jugendlichen als "groß" qualifiziert hat. Das gilt schon deswegen, weil weder der Tarifwortlaut noch der tarifliche Gesamtzusammenhang auch nur einen andeutungsweisen Schluß dahin zulassen, bei welchen zahlenmäßigen Größenverhältnissen die Tarifvertragsparteien eine Werkstatt als "groß" im tariflichen Sinne haben ansehen wollen. Die dazu vom Landesarbeitsgericht eingeholten schriftlichen Auskünfte der Tarifvertragsparteien gehen inhaltlich ebenso wie die entsprechenden Richtlinien der betreffenden Landesverwaltungen beträchtlich auseinander, so daß auch hieraus zu der Streitfrage keine allgemein verwertbaren Schlüsse gezogen werden können. Im übrigen führt das Landesarbeitsgericht richtig aus, daß der Kläger allein aus den die Materie verwaltungsintern regelnden Erlassen der zuständigen Berliner Landesverwaltung keine Rechte herleiten kann, weil diese lediglich den Charakter behördenintern geltender Verwaltungsanordnungen haben und weder Tarifrecht darstellen noch durch an sich mögliche einzelvertragliche Vereinbarung zum Inhalt des Arbeitsvertrages der Prozeßparteien gemacht worden sind (vgl. BAG AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer). Überdies bemerkt das Landesarbeitsgericht zutreffend, daß der Kläger die eingeklagte tarifliche Mindestvergütung selbst nach den dafür in Betracht kommenden Verwaltungsvorschriften des beklagten Landes nicht beanspruchen könne, weil er deren Erfordernisse nicht erfüllt. Entgegen der Meinung der Revision kann auch nicht auf den materiellen Wert des in der vom Kläger geleiteten Werkstatt investierten Vermögens abgestellt werden, da dieser keinerlei rechtliche oder tatsächliche Beziehung zu deren "Größe" im tariflichen Sinne hat. Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorgehoben hat, ist für die "Größe" der vom Kläger geleiteten Werkstatt ebenfalls ohne rechtliche Bedeutung, daß darin sozial geschädigte oder minderbegabte Kinder ausgebildet werden.

- 9 -



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



Dieser Umstand beeinflusst nämlich in keiner Weise die Größe der vom Kläger geleiteten Werkstatt, sondern allenfalls deren Bedeutung im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 5. Außerdem erhält der Kläger nach Maßgabe der tariflichen Bestimmungen (Protokollnotiz Nr. 14) dafür, daß er sozial geschädigte bzw. minderbegabte Jugendliche ausbildet, eine besondere Zulage, mit der die entsprechenden Erschwernisse seiner Tätigkeit abgegolten werden (vgl. Urteil des Senats vom 22. Februar 1978 - 4 AZR 553/76 -, [demnächst] AP Nr. 3 zu § 21 MTB II).

Entgegen den Ausführungen des Klägers in der Revision und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ist dieser auch nicht in der Lage, seinerseits anstelle der Tarifvertragsparteien die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT Fallgruppe 4 dadurch konkreter und praktikabler zu gestalten, daß er selbst durch Richterspruch festlegt, bei welcher Zahl der auszubildenden Jugendlichen eine "große Werkstätte" anzunehmen ist. Dafür fehlt es nämlich nach den zutreffenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts an jeglichem erkennbaren Anhaltspunkt für den entsprechenden Willen der Tarifvertragsparteien, wie insbesondere deren stark divergierende Auskünfte zeigen. Daher ist es, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, alleinige Angelegenheit der Tarifvertragsparteien, eine entsprechende Konkretisierung etwa in der Weise vorzunehmen, daß sie - wie bereits an anderen Stellen geschehen - ihrerseits durch ergänzende tarifvertragliche Regelung (Legaldefinition) bestimmen, was eine "große Werkstätte" ist. Zwar weist die Revision grundsätzlich richtig darauf hin, daß neben der im wesentlichen maßgeblichen Zahl der in der Werkstätte ausgebildeten Jugendlichen in Grenzfällen auch noch andere Umstände der zuvor bezeichneten Art zur Bestimmung der "Größe" der Werkstätte mitherangezogen werden dürfen. Derartige Umstände hat jedoch der Kläger im vorliegenden Prozeß nicht vorgebracht.

Einen rechtserheblichen Verstoß gegen den dem Arbeitsvertragsrecht zugehörigen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat der Kläger nicht behauptet. Auf die Vergütung sonstiger im Dienste des beklagten Landes stehender ¹¹Leister kommt es schon



- 10 -

deswegen nicht an, weil diese - wie der vom Kläger genannte Leiter der Malerwerkstatt - eine andere Tätigkeit als der Kläger ausüben. Entgegen der Meinung des Klägers kommt es auch nicht auf vergleichbare Richtlinien der Handwerkskammern oder die Vergütung von Angestellten mit ähnlichen Aufgaben in anderen Bundesländern an (vgl. das Urteil des Senats vom 5. Juli 1978 - 4 AZR 795/76 -, [demnächst] AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT 1975, sowie BAG AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT). Da mithin vom Kläger bereits die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT Fallgruppe 4 nicht erfüllt werden, kommt für ihn aus Rechtsgründen auch eine tarifliche Mindestvergütung nach der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 5 nicht in Betracht.

Die Kosten seiner erfolglosen Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Feller

Pfister

Dr. Röhsler

Dr. Richter

Dr. Seidensticker



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)