

Aktenzeichen: 4 AZR 208/82

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 20. Juni 1984

- 4 AZR 208/82 -

I. Arbeitsgericht Rheine

Urteil vom 15. Juni 1981

- 3 Ca 112/81 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 18. März 1982

- 9 Sa 929/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

N

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung im Großhandel

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel; Lohnrahmenabkommen für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14. März 1980 (LRA Groß- und Außenh NRW) § 2 und § 3 (Lohngruppen II und III); ZPO § 256, § 258, § 259 (Kommissioniererin in pharmaz. Großhandlung)

Leitsätze:

1. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer nach dem LRA Groß- und Außenh NRW erfolgt in erster Linie nach den tariflichen Oberbegriffen. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn Tätigkeiten als Beispiele in den jeweiligen Lohngruppen ausdrücklich genannt sind.
2. Arbeitnehmer, die Kommissionen "nach Symbolen oder Ordnungsmerkmalen" zusammenzustellen haben, sind nach Lohngruppe II LRA Groß- und Außenh NRW zu vergüten. Ist bei dieser Tätigkeit jedoch nach weiteren Kriterien zu differenzieren oder sind dabei noch andere Gesichtspunkte zu beachten (bei Medikamenten z.B. die Verpackungs- und Darreichungsform), so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung nach Lohngruppe III.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4 AZR 208/82

9 Sa 929/81 Hamm

Verkündet am  
20. Juni 1984

# Im Namen des Volkes!

Haust,

Regierungshauptsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Koffka und Wehner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. März 1982 - 9 Sa 929/81 - wird auf Kosten der Beklagten 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  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen angehörende Klägerin wird seit dem Jahre 1968 bei der Beklagten beschäftigt, die ihrerseits dem Arbeitgeberverband für den Großhandel in Nordrhein-Westfalen angehört und eine pharmazeutische Großhandlung betreibt. Darin ist die Klägerin als Lagerarbeiterin mit Kommissionierungsaufgaben tätig. Sie erhält Vergütung nach Lohngruppe II des Gehalts- und Lohnrahmenabkommens für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14. März 1980 (LRA).

Bei weitem überwiegend hat die Klägerin Kommissionen für Apotheken zusammenzustellen. Zu diesem Zweck erhält sie zunächst eine durch Bildschirm-Computer gefertigte Aufstellung derjenigen Artikel, die zu der jeweiligen Kommission zusammenzustellen sind. Aus der Aufstellung sind voll ausgeschrieben die Bezeichnung des Medikaments, die Menge, die Packungsgröße und die Darbietungsform (Tabletten, Kapseln, Tropfen) der einzelnen Artikel zu ersehen. Die in dieser Weise zur Auswahl vorgegebenen Artikel befinden sich in dem Regal des Lagerraumes. Das Lager selbst ist in Blöcke (Zonen) eingeteilt, die in alphabetischer Reihenfolge mit Großbuchstaben (A - Z) gekennzeichnet sind. Für jeden Block ist eine Mitarbeiterin zuständig. Innerhalb des jeweiligen Blockes sind die einzelnen Artikel wiederum nach ihren Anfangsbuchstaben in alphabetischer Reihenfolge geordnet. In der vom Bildschirm-Computer gefertigten Aufstellung der Artikel ist auch deren jeweiliger Lagerplatz mit ausgedruckt. Die der Klägerin übergebene Artikelliste weist demgemäß den Block (A - Z) aus, in dem sich der einzelne Artikel befindet. Dabei ist die Blockfolge wiederum alphabetisch geordnet. Wenn die für ihren Block zuständige Mitarbeiterin ihre Auswahl getroffen hat, gibt sie die Computerliste an die für den nächsten Block zuständige Kollegin weiter.

Mit der Klage hat die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an sie ab 1. November 1980 Vergütung nach der Lohngruppe IV, hilfsweise nach der Lohngruppe

- 3 -



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

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

- 3 -

III LRA zu zahlen. Die Klägerin hat vorgetragen, sie habe Kommissionen nicht nur nach Symbolen oder Ordnungsmerkmalen zusammenzustellen, sondern jeweils aus einer großen Zahl von Artikeln ganz bestimmte Medikamente herauszusuchen, was dann besonders schwierig sei, wenn das betreffende Medikament in vielfacher Form vorkomme und nur geringe optische Unterschiede bestünden. Ohne nähere Einarbeitung könne ihre Tätigkeit nicht ausgeübt werden. Das zeige sich auch beim Einsatz von Aushilfskräften während der Haupturlaubszeiten, die zusammen mit anderen Mitarbeitern bis zu drei Wochen eingearbeitet werden müßten. Sie müsse über Material- und Warenkenntnisse verfügen und sich auch in den unterschiedlichen Darreichungsformen der Medikamente auskennen. Gewisse Artikel gebe es in bis zu sechs Darreichungsformen bei optisch gleichem Bild. Demgemäß hat die Klägerin beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin ab 1. November 1980 Vergütung nach Lohngruppe IV LRA Groß- und Außenh NRW,

hilfsweise vom gleichen Zeitpunkt an nach Lohngruppe III LRA zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Klägerin werde zutreffend nach der Lohngruppe II LRA entlohnt. Die Klägerin habe die Kommissionen ausschließlich nach Ordnungsmerkmalen zusammenzustellen. Material- und Warenkenntnisse seien für ihre Tätigkeit nicht erforderlich. Es handele sich dabei um eine einfache, leichte Tätigkeit, die jeder des Lesens und Sehens mächtige Arbeitnehmer ausführen könne. Es bedürfe auch keiner Einarbeitungszeit, um diese Tätigkeit ausführen zu können. Demgemäß werde von ihr bei Neueinstellungen auch nur die Zuverlässigkeit der neuen Arbeitnehmer überprüft.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Hilfsantrag der Klägerin erkannt und im übrigen die Klage abgewiesen. Gegen das arbeitsgerichtliche Urteil hat nur die Beklagte Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Beklagte ihren Abweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend haben die Vorinstanzen erkannt, daß der Klägerin ab 1. November 1980 Vergütung nach der Lohngruppe III des Lohnrahmenabkommens für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14. März 1980 (LRA) zusteht.

Entgegen der Meinung der Revision ist, wie mit Recht auch das Landesarbeitsgericht annimmt, die von der Klägerin erhobene Feststellungsklage zulässig und für sie das rechtliche Interesse nach § 256 Abs. 1 ZPO zu bejahen. Es handelt sich dabei um eine Klage, die gegenständlich den Eingruppierungsfeststellungsklagen des öffentlichen Dienstes entspricht. Derartige Klagen können jedoch nicht, wie die Revision annimmt, auf den Bereich des öffentlichen Dienstes beschränkt werden. Die Klägerin kann nämlich zumindest für die Zukunft, auf die sich ihre Klage ebenfalls erstreckt, die Höhe der Differenzbeträge nicht beziffern. Insoweit ist sie also an der Erhebung einer Leistungsklage gehindert. Eine Klage nach § 258 ZPO kann sie schon deswegen nicht erheben, weil Gehaltsansprüche, um die es auch vorliegend geht, keine wiederkehrenden Leistungen sind (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 42. Aufl., § 258 Anm. 1 B; Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., § 93 II 2 b, S. 464; Stein/Jonas/Schumann/Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 258 Anm. I 1; Thomas/Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 258 Anm. 2). Zwar ist demgegenüber § 259 ZPO grundsätzlich auch auf Lohn- und Gehaltsforderungen anwendbar (vgl. das Urteil des Fünften Senats des BAG vom 29. Juli 1960 - 5 AZR 532/59 - AP Nr. 2 zu § 259 ZPO sowie den Beschluß des Zweiten Senats des BAG vom 26. Juni 1959 - 2 AZR 25/57 - AP Nr. 1 zu § 259 ZPO, mit weiteren Nachweisen). Da es jedoch der Klägerin nicht möglich war, gegenüber den Instanzgerichten die Höhe ihrer Gehaltsansprüche ziffernmäßig zu bestimmen, muß ihr trotz der Möglichkeit einer Leistungsklage

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

- 5 -



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

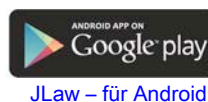


nach § 259 ZPO die Verfolgung ihrer Ansprüche im Wege einer Eingruppierungsfeststellungsklage verbleiben, zumal diese über die Gehaltsansprüche hinausreicht (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, aaO, § 259 Anm. 1 A; Stein/Jonas/Schumann/Leipold aaO, § 259 Anm. II und Thomas/Putzo, aaO, § 259 Anm. 3) und damit den gesamten rechtlichen "Status" des Arbeitnehmers klärt. Soweit demgegenüber die Revision darauf hinweist, der erkennende Senat halte Eingruppierungsfeststellungsklagen für unzulässig, mit denen die Eingruppierung in eine bestimmte Fallgruppe einer Vergütungsgruppe des BAT begehrt wird, geht dieses Vorbringen schon deswegen fehl, weil vorliegend die Klägerin Vergütung nicht nach einer Fallgruppe, sondern nach einer konkreten Lohngruppe des LRA verlangt, die einer Vergütungsgruppe des BAT entspricht.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gehören beide Parteien den tarifvertragsschließenden Verbänden als Mitglieder an, so daß das LRA zwischen den Parteien unmittelbar und zwingend nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG gilt. Auszugehen ist von den "Grundsätzen der Einstufung", die der Tarifvertrag in § 2 enthält, worin im einzelnen bestimmt wird:

1. Für die Einstufung der gewerblichen Arbeitnehmer nach diesem Lohngruppenplan sind in erster Linie die Oberbegriffe maßgebend. Bei der Festlegung der Oberbegriffe war es der Wille der Verhandlungskommission, diese so zu formulieren, daß die Steigerungen der Aufgabenschwierigkeit von den einfachsten bis zu den qualifizierten Anforderungen zum Ausdruck gebracht werden.
2. Die Tätigkeitsbeispiele wurden ergänzend und nur beispielhaft zugeordnet; sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es wurde eine Durchlässigkeit angestrebt. Ausschlaggebend sind in erster Linie die Oberbegriffe.
- .....
4. Werden von den gewerblichen Arbeitnehmern Tätigkeiten verschiedener Lohngruppen ausgeübt, so muß die Einstufung der überwiegenden Tätigkeit entsprechen ....

Alsdann folgen in § 3 LRA nacheinander die folgenden Lohngruppen:



- 6 -

### Lohngruppe I

Arbeiten einfachster Art

Beispiele: 1. Nachtwächter, Platzordner, Schließer,

### Lohngruppe II

Arbeiten einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnis nach Einweisung ausgeführt werden.

Beispiele: 1. Hausboten  
2. Pack-, Sortier-, Regalauffüll- und Zubringertätigkeit, Kaffeeverlesen, Spülen, Etikettieren

Zusammenstellen von Kommissionen oder sonstige vergleichbare Arbeiten nach Symbolen oder Ordnungsmerkmalen ...

### Lohngruppe III

Arbeiten, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Einarbeit ausgeführt werden.

Arbeiten in der jeweils erforderlichen Anlernzeit für die Tätigkeiten der Lohngruppe IV

Beispiele: 1. Boten, Pförtner  
2. Pack-, Hilfs- oder Platzarbeiten, z.B. in Lägern, Kühlhäusern, Fruchtreifereien, Kellereien, Häfen, Tankstellen

Zusammenstellen von Kommissionen ...

Nach § 2 Abs. 4 LRA ist mit dem Landesarbeitsgericht von der "überwiegenden Tätigkeit" der Klägerin auszugehen. Das ist unstreitig die Zusammenstellung von Kommissionen von Arzneimitteln für Apotheken nach deren Bestellungen.

Wie auch in anderen Tarifwerken besteht die Vergütungsregelung des LRA einmal aus allgemein gehaltenen, abstrakten Oberbegriffen in jeder einzelnen Lohngruppe, denen dann jeweils Beispiele folgen, die ihrerseits keinen erschöpfenden Charakter haben. Zwar weisen die Tarifvertragsparteien in deutlicher und grundsätzlich auch die Gerichte für Arbeitssachen bindender Weise darauf hin, daß sich die Eingruppierung der Arbeitnehmer "in erster Linie" nach den Oberbegriffen richten soll, während die zitierten Beispiele lediglich ergänzenden Charakter haben sollen (§ 2 Abs. 1 und Abs. 2 LRA). Gleichwohl gibt es jedoch



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

im Tarifwerk bestimmte Beispielstätigkeiten (z.B. Nachtwächter, Heizer, Kranführer), die darin nur einmal in einer konkreten Lohngruppe erscheinen. In diesen Fällen muß der allgemeine Grundsatz gelten, wonach dann, wenn die Tätigkeit eines Arbeitnehmers in einem tariflichen Beispielskatalog ausdrücklich und singulär erwähnt ist, die allgemeinen tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht mehr überprüft zu werden brauchen, sondern nach dem Tarifvertrag als erfüllt anzusehen sind (vgl. die Urteile des Senats vom 8. Februar 1984 - 4 AZR 369/83 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, 18. Januar 1984 - 4 AZR 41/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und 29. Oktober 1980 - 4 AZR 750/78 - AP Nr. 41 zu §§ 22, 23 BAT 1975, mit weiteren Nachweisen). Hiernach ist mit dem Landesarbeitsgericht auch vorliegend zu verfahren, da als ausdrückliche Beispiele in der Lohngruppe II das "Zusammenstellen von Kommissionen ... nach Symbolen oder Ordnungsmerkmalen" und in der Lohngruppe III das "Zusammenstellen von Kommissionen" genannt werden. Damit kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits ausschließlich darauf an, ob die Klägerin in der einen oder anderen Weise Kommissionen zusammenstellt.

Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß die Klägerin ohne die Beschränkungen der Lohngruppe II (Zusammenstellung der Kommissionen nach Symbolen oder Ordnungsmerkmalen) ihre Tätigkeit als Kommissioniererin verrichtet und demgemäß Anspruch auf Vergütung nach Lohngruppe III LRA hat. Wenn nämlich die Tarifvertragsparteien in jeweils selbständigen Tarifbeispielen zwischen dem "Zusammenstellen von Kommissionen" ohne jede weitere Qualifizierung (in der Lohngruppe III LRA) und "Zusammenstellen von Kommissionen ... nach Symbolen oder Ordnungsmerkmalen" (in der Lohngruppe II LRA) unterscheiden, dann geben sie damit sowohl nach dem Tarifwortlaut als auch nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang zu verstehen, daß nach der Lohngruppe II aufgrund der dort vorgesehenen Erleichterungen nur solche Arbeitnehmer vergütet werden sollen, die im wesentlichen "nach Symbolen oder Ordnungsmerkmalen" Kommissionen zusammenzustellen haben, während Kommissionierer nach der Lohngruppe III LRA vergütet werden sollen, wenn sie darüber



- 8 -

hinaus beim Zusammenstellen der Kommissionen noch andere Gesichtspunkte beachten, weitere Kenntnisse und Erfahrungen einsetzen und nach sonstigen Kriterien fachlich differenzieren müssen. Damit wird zugleich dem Grundsatz Rechnung getragen, daß nach der Tarifsystematik Tätigkeiten der Lohngruppe III LRA einen höheren Schwierigkeitsgrad haben als solche der Lohngruppe II LRA.

Das Landesarbeitsgericht hält die Großbuchstaben, mit denen das Lager der Beklagten aufgeteilt und nach Blöcken gekennzeichnet ist, für "Ordnungsmerkmale" im Sinne des von den Tarifvertragsparteien in der Lohngruppe II LRA verwendeten Rechtsbegriffes. Diese Beurteilung ist zutreffend und jedenfalls revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Während dieser Begriff nämlich der Umgangssprache weitgehend fremd ist, werden im Wirtschaftsleben und nach dem Handelsbrauch darunter Kennzeichen zur einheitlichen Bezeichnung auch von Inventarbestandteilen verstanden und demgemäß als "Ordnungsmerkmale" insbesondere Buchstaben, Ziffern, Farben und sonstige Kennzeichen angesehen (vgl. Gablers Wirtschaftslexikon, 9. Aufl., Sp. 591). Daher bedarf es auch vorliegend keiner Überprüfung der Frage, ob die bei der Beklagten verwendeten Großbuchstaben auch als "Symbole" im tariflichen Sinne angesehen werden können, obwohl auch dieses Wort nach seinem griechischen und lateinischen Ursprung die Bedeutung von Sinnzeichen, Kennzeichen oder Erkennungszeichen hat, die ihm auch im Wirtschaftsleben beigemessen wird (vgl. Gablers Wirtschaftslexikon, aaO, Sp. 1544 sowie Meyers Enzyklopädisches Lexikon, Band 32 - Deutsches Wörterbuch -, S. 2549).

Entscheidend ist im übrigen, daß aufgrund der den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Klägerin die Kommissionen von Medikamenten für Apotheken nicht nur nach "Ordnungsmerkmalen" zusammenzustellen hat, sondern bei dieser Tätigkeit noch zahlreiche weitere Gesichtspunkte zu beachten und dementsprechend höherwertige Kenntnisse anzuwenden hat, wozu auch ein gewisses Erfahrungswissen gehört. So muß die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts insbesondere die zahlreichen Namen der Medikamente kennen und zu unterscheiden wissen, was noch dadurch erschwert wird, daß

- 9 -

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](#)

- 9 -

sie oft verwechslungsfähig sind. Außerdem muß sie die verschiedenen Verpackungs- und Darreichungsformen (Flasche, Salbe, Paste, Dragée, Tablette, Zäpfchen, Creme usw.) kennen und zu unterscheiden wissen, wozu ihr keine Symbole oder Ordnungsmerkmale im tariflichen Sinne zur Verfügung stehen. Dasselbe gilt für die verschiedenen Konzentrationen. Ohne daß dazu eine rechtliche Notwendigkeit besteht, führt das Landesarbeitsgericht im übrigen auch noch zutreffend und in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise aus, daß die Tätigkeit der Klägerin eine "kurze Einarbeit" im Sinne des entsprechenden tariflichen Oberbegriffes der Lohngruppe III LRA verlangt.

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision, die die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erläutert und vertieft hat, greifen nicht durch. Die Beklagte kann nicht erfolgreich rügen, das Landesarbeitsgericht habe den tariflichen Oberbegriffen nicht die rechtliche Bedeutung beigemessen, die ihnen nach dem Willen der Tarifvertragsparteien zukommen solle. Auf die tariflichen Oberbegriffe kommt es nämlich aus den dargelegten Gründen immer dann nicht an, wenn eine Tätigkeit - wie die der Kommissionierer - ausdrücklich in den Beispielen einer bestimmten Lohngruppe genannt wird. Jede andere Beurteilung würde sonst das Tarifbeispiel rechtlich entwerten. Außerdem hat das Landesarbeitsgericht ergänzend und zur Bestätigung auch noch überprüft, daß es zur Ausübung der Tätigkeit der Klägerin einer "kurzen Einarbeit" im Sinne des tariflichen Oberbegriffes der Lohngruppe III LRA bedürfe. Entgegen den weiteren Ausführungen der Revision kommt es auch nicht darauf an, was zwischen den Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Erfordernisse der verschiedenen Lohngruppen während der Tarifverhandlungen erörtert worden ist. Entscheidend ist vielmehr der Inhalt des Tarifvertrages, der, wie das Landesarbeitsgericht richtig hervorhebt, nach den allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung auszulegen ist. Zwar weist die Revision zutreffend darauf hin, daß das Landesarbeitsgericht die Tätigkeit der Klägerin mit der eines Apothekers verglichen hat. Das ist jedoch, wie das Landes-

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](#)

- 10 -

arbeitsgericht selbst deutlich hervorhebt, lediglich zur Erläuterung geschehen und hat keinen tragenden Charakter. Soweit die Revision in allgemeiner Weise die Aussage des Zeugen O und deren Verwertung rügt, sind mangels Angabe der Prozeßtatsachen die verfahrensrechtlichen Erfordernisse des § 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. b ZPO nicht erfüllt. Aus dem gleichen Grund kann die Beklagte auch nicht erfolgreich einwenden, die Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der Einzelheiten der Tätigkeit der Klägerin seien "unzureichend". Dabei verkennt die Beklagte bereits, daß die Tätigkeit der Klägerin unstreitig ist und außerdem das Landesarbeitsgericht von Amts wegen zu seiner Unter- richtung auch noch nach § 144 ZPO am Arbeitsplatz der Klägerin den Augenschein eingenommen hat.

Die Kosten ihrer erfolglosen Revision trägt die Beklagte nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel hat Urlaub

Dr. Feller

Dr. Neumann

Dr. Koffka

E. Wehner

