

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

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk; VergO-ZDF
v. 28. 7. 1971, VergGr. 7 (Sachbearbeiter im Betriebs-
büro)

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 270/77

Urteil des BAG vom 18. Oktober 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 270/77
4 (5) Sa 468/76 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
18. Oktober 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Schaible und Imdahl für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 18. November 1976 - 4 (5) Sa 468/76 - 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 Kläger ist seit dem 1. Januar 1963 bei der beklagten Anstalt beschäftigt. Er wurde zunächst als gehobener Filmkameraassistent in der Zentrale in M und später im Landesstudio Baden-Württemberg eingesetzt. Er erhielt Vergütung nach VergGr. IV a der seinerzeit geltenden Vergütungsordnung. Am 1. Juli 1971 wurde der Kläger gemäß § 2 des Überleitungsvertrages vom 28. Juli 1971 (ÜTV-ZDF) in die VergGr. 5 der Vergütungsordnung des ZDF vom 28. Juli 1971 (VergO-ZDF) übergeleitet. Seit dem 17. April 1972 ist er im Betriebsbüro des Produktionsbereiches "Aktuelles" der Abteilung Herstellung als Sachbearbeiter eingesetzt.

Durch das Betriebsbüro werden vorwiegend Produktionsvorhaben der Hauptredaktion "Aktuelles" mit den Redaktionen "Nachrichten", "Wetter", "Eurovision", "Themen des Tages" und "Drehscheibe" betreut. Dabei besteht die wesentliche Aufgabe des Betriebsbüros darin, den Bedarf an produktionstechnischen und sächlichen Mitteln sowie an Produktionspersonal bei den fachlich zuständigen Bereichen anzumelden. Die dem Betriebsbüro früher obliegenden Dispositionsbefugnisse wurden aus Rationalisierungsgründen ab 1. März 1972 der neu gegründeten Abteilung "Zentrale Disposition" übertragen.

Außer dem Kläger sind im Betriebsbüro drei weitere Angestellte tätig, von denen zwei wie der Kläger Vergütung nach VergGr. 5 erhalten. Der Angestellte S, der früher als Tontechniker und Disponent in der Technik tätig war, wird nach VergGr. 7 vergütet. Unmittelbarer Vorgesetzter der vier Angestellten im Betriebsbüro ist der erste Produktionsleiter K, der gleichzeitig Vorsitzender des Personalrates ist. Wegen seiner überwiegenden Inanspruchnahme durch die Personalratstätigkeit werden dessen Aufgaben weitgehend durch seinen Stellvertreter B wahrgenommen.

Im einzelnen verrichten der Kläger und die übrigen Angestellten nach informativer Abstimmung hinsichtlich der produktionstechnischen Seite und nach Teilnahme an den täglichen Redaktionssitzungen zur weiteren Information über die zu er-

- 3 -



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



wartenden produktiellen Anforderungen folgende Tätigkeiten:

Anmeldung des produktiellen, sächlichen und personellen Bedarfs für Produktionen, wie z.B. die Anmeldung von Kamerateams, von Überspielungen, Studioaufzeichnungen, Vorführungen, Sprachaufnahmen und Tonmischungen auf Veranlassung der jeweiligen Redaktion bzw. der In- und Auslandsstudios bei der "zentralen Disposition" bzw. dem technischen Sende- und Studiobetrieb. Die Anforderungen, die der Anmeldung zugrunde liegen, erfolgen von dem zuständigen Redakteur.

Vergabe von Produktionsnummern aus einem dem Betriebsbüro zur Verfügung gestellten Nummern-Block.

Überwachen der vereinbarten Überspielzeiten.

Veranlassung von Transporten für Film- und Tonmaterial, Fotos und sonstigem Pressematerial. Hierfür bestehthäufiger Kontakt mit der Fahrbereitschaft und dem Flughafenbüro der Beklagten. Außerdem steht ab mittags ein Kurierfahrer mit Fahrzeug ständig zur Verfügung.

Einsatz von zwei Kamerateams für "Blitz-Einsätze" auf Anforderung der Redaktionen.

Entwicklungsaufträge an das Kopierwerk der Beklagten.

Führen der Eingangslisten für Filmbeiträge der Hauptredaktion Aktuelles und Überprüfung der Filmlieferungen von Agenturen auf Vollständigkeit.

Weiterleitung von Material an die Filmbearbeitungsleitstelle, die Expedition, das Archiv, das Kopierwerk usw.

Ferner werden weitere administrative Maßnahmen, wie z.B. Reiseangelegenheiten, Organisation von Fahrzeugen usw. von dem Betriebsbüro der Produktion Aktuelles erledigt.

Der Kläger vertritt die Auffassung, daß seine Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. 7 bzw. die der VergGr. 6 der VergO-ZDF erfülle. Bei dem Betriebsbüro handele es sich um ein Produktionsbüro, so daß seine Tätigkeit der eines Produktionsassistenten entspreche. Dabei fielen nur zu etwa 20 % Routinearbeiten an, während im übrigen Ermessensentscheidungen notwendig



- 4 -

seien. Die anderweite Beanspruchung seines Vorgesetzten durch die Personalratstätigkeit habe zu einem größeren Ermessensspielraum und mehr Verantwortung und Koordinationsbefugnissen geführt. Auch dessen Stellvertreter verbringe ca. 50 % seiner Arbeitszeit auf Dienstreisen. Vorwiegend müsse er deshalb alle anfallenden Dispositionen über Produktionsmittel und die damit zusammenhängenden administrativen Aufgaben treffen. So disponiere das Betriebsbüro über die Magnetaufzeichnungsgeräte. Die Dienstzeit der Mitarbeiter des Flughafenbüros hänge von den Entscheidungen des Betriebsbüros ab. Das gleiche gelte für die Dienstzeit der Mitarbeiter des Kopierwerkes, das mit einem Schichtführer und drei Angestellten besetzt sei. Vom Betriebsbüro aus werde auch der Einsatz des Ingenieurs vom Dienst gesteuert. Selbst die Vergabe der Produktionsnummern könne nicht als routinemäßige Tätigkeit angesehen werden. Die Tätigkeit erfordere insgesamt eine besondere Verantwortung, die u.a. durch die Quantität des anfallenden Informationsmaterials und die Streßsituation begründet sei. Ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 7 stehe ihm außerdem nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu, da der Angestellte S , der die gleichen Tätigkeiten wie er verrichte, nach dieser Vergütungsgruppe vergütet werde.

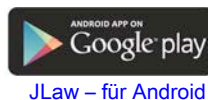
Der Kläger hat zuletzt beantragt festzustellen, daß er ab 1. November 1972 in die VergGr. 7 nach dem Tarifvertrag vom 28. Juli 1971 einzugruppieren sei, hilfsweise festzustellen, daß er ab 1. November 1972 in die VergGr. 6 einzugruppieren sei.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß der Kläger tarifgerecht vergütet werde. Der Kläger sei Sachbearbeiter und übe nicht die Funktionen eines einem bestimmten Produktionsvorhaben zugeordneten Produktionsassistenten aus. Seine Tätigkeit bestehe zu 80 % aus Routinearbeiten und könne nur zu 20 % als anspruchsvoll bezeichnet werden. Die häufige, durch die

- 5 -



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



- 5 -

Personalratstätigkeit bedingte Abwesenheit des ersten Produktionsleiters wirke sich auf die Aufgabenverteilung im Betriebsbüro nicht aus. Dessen Aufgaben seien vielmehr einem anderen Produktionsleiter zugewiesen. Die Disposition über die Magnetbildaufzeichnungsgeräte und das Bedienungspersonal liege nicht beim Kläger, sondern erfolge durch den technischen Sende- und Studiobetrieb. Die Aufgabe des Klägers bestehe nur darin, die mit dem Außenstudio abgesprochenen Überspieltermine für die einzelnen Beiträge telefonisch der Abteilung "Zentrale Disposition" und dem Leitungsbüro der Abteilung "Technischer Sende- und Studiobetrieb" zu melden. Die Dienstzeiten des Personals des Flughafenbüros seien ebenso wie die der Angestellten im Kopierwerk in Dienstplänen festgelegt und unterlägen nicht der Disposition des Betriebsbüros. Vom Betriebsbüro werde dem Kopierwerk lediglich mitgeteilt, ob für die letzten Nachrichtensendungen noch Filmmaterial zur Entwicklung anstehe. In seltenen Fällen veranlasse das Flughafenbüro auf eine entsprechende Benachrichtigung durch das Betriebsbüro, daß ein Mitarbeiter seinen Dienst früher beginne oder später beende, wenn Filmmaterial außerhalb der normalen Dienstzeit eingeflogen werde. Gegenüber dem Ingenieur vom Dienst habe das Betriebsbüro keinerlei Weisungsbefugnisse. Die Vergabe der Produktionsnummern sei reine Routinearbeit, da sie numerisch fortlaufend erfolge. Der Angestellte S sei aufgrund seiner früheren Tätigkeit in die VergGr. 7 eingruppiert worden. Aus Besitzstandsgründen sei dies nicht geändert worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage, die im Hauptantrag zunächst auf Vergütung nach VergGr. 8 gerichtet war, nach Einholung eines Sachverständigengutachtens über die tarifliche Bewertung der Tätigkeit des Klägers abgewiesen. Die nunmehr auf Vergütung nach VergGr. 7, hilfsweise nach VergGr. 6 gerichtete Berufung des Klägers wurde vom Landesarbeitsgericht unter Festsetzung des Streitwertes auf 17280,-- DM zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach § 87 Abs. 1 UrhG geschützt.

- 6 -



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

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

- 6 -

die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet, da im Ergebnis mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen ist, daß dem Kläger ein Anspruch auf Vergütung weder nach VergGr. 7 noch nach VergGr. 6 der Anlage 1 zur VergO-ZDF ab 1. November 1972 zusteht.

Unschädlich ist, daß der Kläger "Eingruppierung" in die VergGr. 7 bzw. VergGr. 6 begehrt, obwohl auch der Manteltarifvertrag ZDF bzw. die Vergütungsordnung ZDF, auf die der Kläger seinen Anspruch stützt, ebenso wie der BAT keinen konstitutiven Akt der Eingruppierung kennt. In Wahrheit handelt es sich vorliegend nämlich um eine im öffentlichen Dienst allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage. Nach der Rechtsprechung des Senats ist der Klagantrag daher dahingehend auszulegen, daß der Kläger die Feststellung begehrt, ihn nach VergGr. 7 bzw. 6 der VergO-ZDF zu vergüten (vgl. zuletzt Urteil des Senats vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier und Urteil vom 22. Februar 1978 - 4 AZR 553/76 - AP Nr. 3 zu § 21 MTB II).

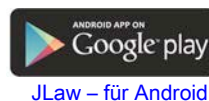
Der rechtlichen Beurteilung sind der Manteltarifvertrag ZDF (MTV-ZDF) vom 1. Dezember 1970 und die Vergütungsordnung ZDF (VergO-ZDF) vom 28. Juli 1971 nebst der Anlage 1 (Gruppenkatalog der Tätigkeitsmerkmale) zugrunde zu legen. Denn obwohl Feststellungen der Vorinstanzen darüber fehlen, ist zumindest von einer stillschweigenden Vereinbarung der Parteien über die Anwendbarkeit der jeweils geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen auf das Arbeitsverhältnis auszugehen. Die Anwendbarkeit des MTV-ZDF und der VergO-ZDF auf das Arbeitsverhältnis ist zwischen den Parteien auch nicht im Streit.

Nach dem die tarifliche Mindestvergütung der tarifunterworfenen Arbeitnehmer regelnden § 20 MTV-ZDF, auf den auch § 7 VergO-ZDF verweist, ist der Arbeitnehmer entsprechend seiner arbeitsvertraglich festgelegten Tätigkeit nach Maßgabe des Vergütungstarifvertrages einzugruppieren, wobei sich die

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

für die Eingruppierung maßgebenden Tätigkeitsmerkmale aus dem Vergütungstarifvertrag ergeben (§ 20 Abs. 1 MTV-ZDF). Übt der Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, so richtet sich seine Eingruppierung nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit (§ 20 Abs. 2 MTV-ZDF). Aus dieser Tarifvorschrift des § 20 MTV-ZDF folgt, wie der Senat schon mehrfach, zuletzt im Urteil vom 4. Oktober 1978 - 4 AZR 202/77 - ([demnächst] AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk) ausgesprochen hat, daß die Tarifvertragsparteien die tarifliche Mindestvergütung ausschließlich davon abhängig gemacht haben, ob die überwiegend ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers den Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe entspricht oder nicht. Maßgebend ist also allein die überwiegend ausgeübte Tätigkeit; das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer nebeneinander mehrere Tätigkeiten zu erbringen hat. Aus diesen Gründen ist daher auch die Möglichkeit ausgeschlossen, eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit i.S. der früheren Senatsrechtsprechung zu §§ 22, 23 BAT a.F. anzunehmen (vgl. dazu auch das nicht veröffentlichte Urteil des Senats v. 9. Februar 1977 - 4 AZR 648/75 - sowie das Urteil des Senats vom 22. Februar 1978 - 4 AZR 553/76 - (AP Nr. 3 zu § 21 MTB II) und ferner das Urteil vom 3. Mai 1978 - 4 AZR 731/76 [demnächst] AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk).

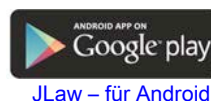
Die VergO-ZDF legt in den einzelnen Vergütungsgruppen zunächst einen Oberbegriff fest (§ 2 VergO-ZDF), aus dem sich die Wertigkeit der unter diese Vergütungsgruppe fallenden Tätigkeiten ergibt (§ 4 VergO-ZDF). Ergänzt werden die allgemein gehaltenen Tätigkeitsmerkmale (Oberbegriffe) durch typische Tätigkeiten kennzeichnende Tätigkeitsbeispiele (§ 2 VergO-ZDF). Demgemäß verlangen die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der VergGr. 5, in der der Kläger eingruppiert ist,

"Tätigkeiten mit gesteigerter geistiger oder handwerklich-technischer Beanspruchung innerhalb eines umgrenzten Arbeitsgebietes, die nach allgemeinen Anweisungen selbständig ausgeübt werden, wozu gegenüber der VergGr. 4 erweiterte Fach- oder Berufskenntnisse erforderlich sind;

- 8 -



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



- 8 -

Tätigkeiten, die sich durch besondere Verantwortung oder Vielseitigkeit oder durch erhöhte Anforderungen an Konzentration, Reaktionsvermögen oder dergleichen aus der VergGr. 4 herausheben."

und das unter der Rubrik "Produktionstätigkeiten" in Betracht kommende Tätigkeitsbeispiel

"Durchführen von dispositionellen, organisatorischen und protokollierenden Aufgaben einschließlich Abschluß- und Abwicklungsarbeiten bei kleineren Produktionen nach Anweisung."

oder unter der Rubrik "Verwaltungstätigkeiten und allgemeine Dienste" das Tätigkeitsbeispiel

"Entscheidungsreifes Bearbeiten einfacher Verwaltungsvorgänge mit umgrenztem Ermessensspielraum (Disposition, Beschaffung, Prüfen von umfangreichen Rechnungen und schwierigen Abrechnungen über Lieferungen und Leistungen, sachliches Überprüfen von Datenmaterial), Feststellen der sachlichen Richtigkeit".

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der VergGr. 7, die der Kläger für sich in Anspruch nimmt, lauten dagegen:

"Tätigkeiten mit erhöhtem Schwierigkeitsgrad, die im Rahmen von Richtlinien, jedoch mit umgrenztem Ermessensspielraum ausgeübt werden und die neben gründlichen Fach- und Berufskenntnissen auf einem bestimmten Gebiet zusätzliche Kenntnisse auf angrenzenden Gebieten erfordern;

Tätigkeiten, die sich durch besondere Verantwortung oder durch andere erhöhte Anforderungen aus der VergGr. 6 herausheben."

Das unter der Rubrik "Produktionstätigkeiten" in Betracht kommende Tätigkeitsbeispiel lautet:

"Durchführen von organisatorischen und administrativen Aufgaben bei einfachen bis mittleren Produktionsvorhaben einschließlich Abwicklungs- und Abschlußarbeiten."

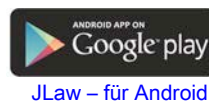
Unter der Rubrik "Verwaltungstätigkeiten und allgemeine Dienste" kommt dagegen folgendes Tätigkeitsbeispiel in Betracht:

- 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
[\(mobile App\)](#)



- 9 -

"Durchführen der administrativen Aufgaben bei Produktionen einschließlich Verwalten der Produktionskasse und Führen der Objektbuchhaltung."

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der VergGr. 6, die der Kläger hilfsweise für sich in Anspruch nimmt, lauten:

"Tätigkeiten, die im Rahmen von Richtlinien und Anweisungen selbständig ausgeübt werden, wozu gründliche Fach- und Berufskenntnisse auf einem bestimmten Gebiet erforderlich sind (wie sie z.B. durch die Ausbildung an einer Ingenieurschule oder höheren Wirtschaftsfachschule oder durch gleichwertigen Berufswerbergang erworben werden);
Tätigkeiten, die sich durch besondere Verantwortung oder durch andere erhöhte Anforderungen aus der VergGr. 5 herausheben."

Als Tätigkeitsbeispiel unter der Rubrik "Produktionstätigkeiten" kommt in Betracht:

"Durchführen von organisatorischen und administrativen Arbeiten einschließlich Abwicklungs- und Abschlußarbeiten bei einfachen Produktionsvorhaben"

und unter der Rubrik "Verwaltungstätigkeiten und allgemeine Dienste" das Tätigkeitsbeispiel

"Durchführen von überwiegend feststellenden und/oder ausführenden und/oder disponierenden Verwaltungsaufgaben mit erweitertem Ermessensspielraum und/oder begrenzter Anweisungs- Befugnis zur Annahme und Auszahlung von Geldbeträgen (z.B. Entscheidungsreifes Bearbeiten von Aufträgen über Lieferungen und Leistungen; Aufstellen und/oder Kontrollieren von schwierigen oder umfangreichen Produktions- und/oder Kostenabrechnungen, Kontrollieren von Produktionsabrechnungen)".

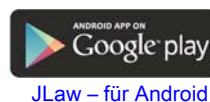
In Anwendung dieser Tätigkeitsmerkmale ist das Landesarbeitsgericht zutreffend zu dem Ergebnis gekommen, daß der Kläger weder Tätigkeiten verrichtet, die in den Tätigkeitsbeispielen der VergGr. 7 bzw. 6 aufgeführt sind, noch daß seine Tätigkeiten die Tätigkeitsmerkmale der Oberbegriffe dieser genannten Vergütungsgruppen erfüllen. Revisionsrechtlich ist diese Beurteilung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden, zumal sich die

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 -

Überprüfung durch das Revisionsgericht ohnehin nur darauf beschränkt, ob die in den Tätigkeitsmerkmalen verwendeten zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffe verkannt, ob gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände vom Landesarbeitsgericht bei der Beurteilung außer acht gelassen worden sind (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen). Das ist aber nicht der Fall.

Das Landesarbeitsgericht stellt allerdings nicht ausdrücklich fest, welches die überwiegende Tätigkeit des Klägers ist, sondern legt die gesamte vom Kläger ausgeübte Tätigkeit der tariflichen Bewertung zugrunde. Diese Verfahrensweise des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls im Ergebnis zutreffend, da es rechtsfehlerfrei zu dem Ergebnis kommt, daß weder die gesamte noch die überwiegende Tätigkeit des Klägers die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. 7 oder 6 erfüllt. Richtig ist freilich, daß das Landesarbeitsgericht ausführlich zu dem bereits in erster Instanz eingeholten Gutachten Stellung nimmt, obschon es unzulässigerweise zu Fragen der tariflichen Bewertung, also letztlich zu Rechtsfragen eingeholt worden ist und deshalb nicht hätte verwertet werden dürfen (vgl. Urteil des Senats vom 14. Dezember 1977 - 4 AZR 467/76 - [demnächst] AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG AP Nr. 77 zu §§ 22, 23 BAT). Die Revision rügt das zu Recht. Gleichwohl ist diese Rüge nicht begründet, da das Urteil nicht auf dem Gutachten und der vom Gutachter vorgenommenen tariflichen Bewertung der klägerischen Tätigkeiten beruht. Gestützt auf die zum unstreitigen Tatbestand gehörende Tätigkeitsbeschreibung und den Vortrag des Klägers hat das Landesarbeitsgericht vielmehr unabhängig von dem Gutachten eine eigene Schlüssigkeitsprüfung und eine eigene tarifrechtliche Bewertung der Tätigkeiten des Klägers vorgenommen; es hat hierbei insbesondere keine Tatsachen verwertet, die etwa vom Gutachter festgestellt, nicht aber auch von den Parteien vorgetragen worden sind (BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 402 ZPO).

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise hat das Landesarbeitsgericht das Vorliegen der Voraussetzungen des in der Rubrik "Produktionstätigkeiten" der VergGr. 7 aufgeführten und allein in Betracht kommenden zweiten Tätigkeitsbeispiels ("Durchführen von organisatorischen und administrativen Aufgaben bei einfachen bis mittleren Produktionsvorhaben einschließlich Abwicklungs- und Abschlußarbeiten") verneint. Denn weder aus der unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung noch aus dem Vortrag des Klägers ergibt sich, daß der Kläger Aufgaben im Sinne dieses Tätigkeitsbeispiels bei Produktionsvorhaben durchführt. Der Kläger behauptet insbesondere auch selbst nicht, daß er entsprechend der tariflichen Vorschrift die untrennbar damit verbundenen Abwicklungs- und Abschlußarbeiten erledigt wie etwa die Erstellung eines Abschlußberichtes unter Berücksichtigung der tatsächlichen und kalkulierten Kosten. Mit Recht verneint deshalb das Landesarbeitsgericht auch das Vorliegen der Voraussetzungen i.S. des ersten Tätigkeitsbeispiels ("Durchführen von organisatorischen und administrativen Arbeiten einschließlich Abwicklungs- und Abschlußarbeiten bei einfachen Produktionsvorhaben") in der Rubrik "Produktionstätigkeiten" der VergGr. 6, weil auch insoweit dem Kläger Abwicklungs- und Abschlußarbeiten erkennbar nicht obliegen.

Soweit das Landesarbeitsgericht im Hinblick auf § 5 Satz 3 VergTV-ZDF, wonach die Tätigkeitsbeispiele zu den Fachbereichen lediglich ein Orientierungsprinzip darstellen, prüft, ob die Tätigkeiten des Klägers unter der in der Rubrik "Verwaltungstätigkeiten und allgemeine Dienste" aufgeführten Tätigkeitsbeispiele der VergGr. 7 oder 6 einzuordnen sind, verneint es auch insoweit zutreffend das Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen. Bei VergGr. 7 kommt allein das Tätigkeitsbeispiel 7 ("Durchführen der administrativen Aufgaben bei Produktionen einschließlich Verwalten der Produktionskasse und Führen der Objektbuchhaltung") in Betracht. Unstreitig verwaltet der Kläger aber keine Produktionskasse und führt auch keine Objektbuchhaltung. Ebensowenig hat der Kläger i.S. des ersten Tätigkeitsbeispiels ("Durchführen von überwiegend.....") der VergGr. 6 in der Rubrik "Verwaltungstätigkeiten und allgemeine Dienste" etwas mit Anweisungen von Geldbeträgen oder mit Verwaltungsaufgaben zu tun,

- 12 -

bei denen Feststellungen getroffen werden müßten (z.B. Feststellung der Richtigkeit einer im Beispielskatalog genannten Abrechnungen). Wie der Kläger selbst eingeräumt hat, nimmt er i.S. des genannten Tätigkeitsbeispiels im übrigen auch keine "disponierenden Verwaltungsaufgaben" wahr. Seit dem 1. März 1972, der Schaffung der Abteilung "Zentrale Disposition", werden - worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend hinweist - im Betriebsbüro unstreitig keine Dispositionstätigkeiten mehr ausgeübt.

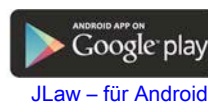
Das Landesarbeitsgericht hat allerdings nicht geprüft, ob die weitere Alternative i.S. des ersten Tätigkeitsbeispiels in der Rubrik "Verwaltungstätigkeiten und allgemeine Dienste" der VergGr. 6, nämlich "Durchführung von überwiegend ausführenden Verwaltungsaufgaben mit erweitertem Ermessensspielraum" gegeben ist, obwohl sich aus der Tätigkeitsbeschreibung ergibt, daß der Kläger zumindest teilweise Aufträge über Lieferungen und Leistungen bearbeitet (z.B. Veranlassung von Transporten für Film- und Tonmaterial usw., Entwicklungsaufträge an das Kopierwerk, Weiterleitung von Material usw.). Gleichwohl hält das angefochtene Urteil auch insoweit der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Aus den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich nämlich mit hinreichender Deutlichkeit, daß es die gesamte Tätigkeit des Klägers auf das Vorliegen eines erweiterten Ermessensspielraumes überprüft und unter Hinweis auf die zutreffende Begründung des Arbeitsgerichts verneint hat. Das reicht aber auch aus, zumal der "erweiterte Ermessensspielraum" das maßgebliche tarifliche Tätigkeitsmerkmal des gesamten Tätigkeitsbeispiels ist, und zwar gleichgültig, ob disponierende oder ausführende Verwaltungsaufgaben ausgeführt werden.

Unter Bezugnahme auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts kommt das Landesarbeitsgericht zutreffend zu dem Ergebnis, daß der Kläger weder in Bezug auf die Magnetbildaufzeichnungsgeräte noch in Bezug auf die Dienstzeiten der Mitarbeiter des Flughafenbüros bzw. der Mitarbeiter des Kopierwerkes Ermessensentscheidungen trifft. Auch im übrigen ist nicht ersicht-

- 13 -



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



lich, inwieweit der Kläger Ermessensentscheidungen im tariflichen Sinne zu treffen hat. Der Kläger erkennt nämlich, daß sich der erweiterte Ermessensspielraum auf die Durchführung der konkreten Verwaltungsaufgaben beziehen muß. Zu keiner der in der Tätigkeitsbeschreibung aufgeführten Tätigkeiten hat der Kläger aber substantiiert vorgetragen, daß es seiner Beurteilung unterliegt, ob und welches Material angefordert wird, welche Transporte zu veranlassen sind, ob und wo die zwei Kamerateams eingesetzt werden oder welche Entwicklungsaufträge an das Kopierwerk erteilt werden. Es ist auch nicht ersichtlich, inwieweit bei der Vergabe von Produktionsnummern, bei der Führung von Eingangslisten oder bei der Weiterleitung von Material erweiterte Ermessensentscheidungen im tariflichen Sinne möglich sein sollen. Wenn daher das Landesarbeitsgericht unter diesen Umständen davon ausgeht, daß der Kläger jedenfalls nicht überwiegend Verwaltungsaufgaben mit erweitertem Ermessensspielraum i.S. des ersten Tätigkeitsbeispiels in der Rubrik "Verwaltungstätigkeiten und allgemeine Dienste" der VergGr. 6 VergO-ZDF wahrnimmt, so bewegt es sich damit im Rahmen des ihm zukommenden Ermessensspielraumes.

Das Landesarbeitsgericht macht sich auch die Auffassung des Arbeitsgerichts zu eigen, daß die Tätigkeiten des Klägers jeweils nicht die Tätigkeitsmerkmale des ersten Absatzes der Oberbegriffe der Vergütungsgruppen 6 und 7, auf die wegen der fehlenden Einschlägigkeit von Tätigkeitsbeispielen zurückgegriffen werden muß, erfüllen. Tatsächlich hat der Kläger auch nichts vorgetragen, woraus entnommen werden könnte, daß seine Tätigkeit Fach- und Berufskenntnisse erfordert, die in etwa den auf einer Ingenieurschule erworbenen Kenntnissen entsprechen. Die Hektik des Betriebes und der stoßweise erhöhte Arbeitsanfall ist nach Meinung des Landesarbeitsgerichts auch nicht so hoch, daß angenommen werden könnte, die Tätigkeiten des Klägers hoben sich i.S. des Abs. 2 des Oberbegriffs der VergGr. 6 durch besondere Verantwortung oder durch andere erhöhte Anforderungen aus der VergGr. 5 heraus. Auch mit dieser Wertung hält sich das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes, der bei derart unbestimmten Rechtsbegriffen ohnehin weit zu fassen ist. Es ist auch nicht ersichtlich, inwieweit allein durch



hektischen Betrieb oder durch erhöhten Arbeitsanfall eine besondere Verantwortung i.S. des zweiten Absatzes des Oberbegriffs der VergGr. 6 begründet sein soll. Die erhöhten Anforderungen an Konzentration, Reaktionsvermögen und dergleichen erfaßt bereits der Heraushebungstatbestand der VergGr. 5. Zudem folgt dieses vom Landesarbeitsgericht gefundene Ergebnis unmittelbar aus § 20 MTV-ZDF. Denn auch für die sog. Heraushebungstatbestände gilt, daß die tariflichen Tätigkeitsmerkmale durch die überwiegende Tätigkeit erfüllt sein müssen. Dafür, daß er bei Tätigkeiten, die mehr als die Hälfte seiner Gesamtarbeitszeit beanspruchen, einem besonderen "Streß" ausgesetzt ist, hat der Kläger - und darauf hat auch schon das Arbeitsgericht hingewiesen - schlüssig überhaupt nichts vorgetragen.

Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch folgt auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, dessen Anwendung auf Lohnansprüche ohnehin zweifelhaft ist (BAG 12, 294 ff. [301] = AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt nicht vor (BAG AP Nr. 34 und 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung), da ein mit dem Angestellten S vergleichbarer Sachverhalt nicht gegeben ist. Zwar übt der Angestellte S, auf den sich der Kläger beruft, die gleichen Tätigkeiten aus wie der Kläger. Die Eingruppierung des Angestellten S in die VergGr. 7 ist aber nicht wegen der jetzt von ihm ausgeübten Tätigkeit erfolgt, sondern im Wege der Überleitung (§ 2 ÜTV-ZDF), weil dieser seit dem 1. Januar 1971 unstreitig in VergGr. III B der damals für die beklagte Anstalt geltenden Vergütungsordnung des WDR eingruppiert gewesen ist.

Soweit die Revision gem. § 286 ZPO rügt, das Landesarbeitsgericht sei den Beweisangeboten nicht nachgegangen, können diese Verfahrensrügen schon deshalb keinen Erfolg haben, weil sie den Erfordernissen des § 554 Abs. 3 Ziff. 3 b ZPO nicht



entsprechen (vgl. BGHZ 14, 205 [209 f.]; BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO; BAG AP Nr. 3,4 und 13 zu § 554 ZPO; BAG AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Abgesehen davon hat sich das Landesarbeitsgericht aber mit dem Beweisangebot des Klägers über das Verhältnis zwischen Routinearbeiten und anspruchsvollerer Tätigkeit auseinandergesetzt, obwohl die VergO-ZDF diese Unterscheidung nicht kennt; sie ist deshalb vorliegend unerheblich. Es ist hierbei zutreffend zu dem Ergebnis gekommen, daß damit keinesfalls über Tatsachen Beweis erhoben werden sollte. Ob eine Tätigkeit "anspruchsvoll" ist oder "routinemäßig" erledigt werden kann, ist nämlich eindeutig eine Bewertungsfrage. Wenn die Revision ergänzend hierzu vorträgt, daß die Zeugen lediglich darüber hätten gehört werden sollen, "für welche Arbeit wieviel Zeit aufgewendet werden mußte", so geht dies aus dem Beweisantritt des Klägers jedenfalls nicht hervor. Es wäre Sache des Klägers gewesen, seinen diesbezüglichen Tatsachenvortrag in schlüssiger Weise zu ergänzen.

Bezüglich der weiteren Rüge, das Landesarbeitsgericht habe es unterlassen, darüber Beweis zu erheben, daß der fast immer abwesende Vorgesetzte des Klägers durch seinen nominellen Vertreter nur in geringem Umfange ersetzt wurde und der Kläger schwierigere Aufgaben seines Vorgesetzten wahrgenommen habe, stehen dem die für die Revisionsinstanz bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entgegen. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich im unstreitigen Tatbestand festgestellt, daß die Aufgaben des Vorgesetzten des Klägers weitgehend durch seinen Stellvertreter wahrgenommen worden sind. Um der Verfahrensrüge überhaupt Aussicht auf Erfolg zu geben, hätte somit zunächst insoweit eine Tatbestandsberichtigung beantragt werden müssen (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Das ist nicht geschehen. Im übrigen fehlt es auch hier an einer schlüssigen Darlegung darüber, welche Aufgaben seines Vorgesetzten der Kläger wahrgenommen haben will und - gemessen an seiner Gesamtarbeitszeit - in welchem Umfang er damit in Anspruch genommen worden sein soll.



- 16 -

Die Revision des Klägers mußte daher nach alledem mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückgewiesen werden.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Jobs

Dr. Röhler

Schaible

Imdahl



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)