

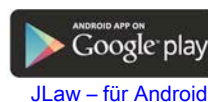
Aktenzeichen: 4 AZR 301/79

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 2. Dezember 1981
(Freiburg)

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. V c;
Universitätsgesetz Baden-Württemberg vom 22.
November 1977 (Angestellte für Prüfungsange-
legenheiten einer Universität)

- Leitsätze:
- 1) Die Bearbeitung von Prüfungsangelegenheiten kann ein Arbeitsvorgang sein, zu dem auch die Beratung von Studenten gehört.
 - 2) Das Anwachsen einer auszuübenden Tätigkeit bis zur Hälfte der Tätigkeit und darüber hinaus führt zum Anspruch auf höhere Vergütung ohne Mitbestimmung des Personalrats.
 - 3) In Streitigkeiten zwischen Universitätsangestellten und dem Arbeitsvertragspartner Land Baden-Württemberg besteht keine gesetzliche Prozeßstandschaft der Universität.
 - 4) Die Universität Freiburg trägt diesen Namen als gesetzlichen Namen und wird vom Rektor vertreten.



4 AZR 301/79

8 Sa 69/78 Baden-Württemberg
(Freiburg)

Verkündet am
2. Dezember 1981

Haut,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Börner und Gröbing für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6. Dezember 1978 - 8 Sa 69/78 - wird auf Kosten des Landes zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die 60-jährige Klägerin ist seit 1. Oktober 1970 bei dem beklagten Land als Angestellte im M Institut der Universität Freiburg beschäftigt. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 17. Dezember 1970 ist sie "als Angestellte (Phonotypistin) unter Eingruppierung in die VergGr. VII eingestellt". Ferner heißt es in dem Arbeitsvertrag, daß sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestellten-tarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen bestimmt.

In dem der Einstellung zugrunde liegenden Einstellungsantrag des M Instituts war die Tätigkeit der Klägerin wie folgt aufgliedert:

Aufnehmen und Übertragen schwieriger Texte mit zahlreichen mathematischen Formeln und wissenschaftlichen Fachausdrücken und fremdsprachlichen Einmischungen nach Phonodiktat	60 v. H.
Aufnehmen von Texten ohne Phonodiktat und allgemeine Korrespondenz	15 v. H.
Prüfungsangelegenheiten	25 v. H.

Die gleiche Aufgabenbeschreibung enthält auch ein Schreiben des M Instituts vom 20. April 1971 an den Kanzler der Universität Freiburg, in dem der Antrag auf Gewährung einer Leistungszulage für die Klägerin u.a. damit begründet worden ist, daß der Arbeitsumfang insbesondere auf dem Prüfungssektor durch neue Prüfungsbestimmungen so gestiegen sei, daß die Arbeit nur durch überdurchschnittliche Wendigkeit und Selbständigkeit bewältigt werden könne. In diesen Prüfungsangelegenheiten war die Klägerin mit der organisatorischen Durchführung der Prüfungen am M Institut befaßt.

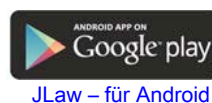
Mit Schreiben vom 14. August 1975 an das beklagte Land beantragte die Klägerin erfolglos ihre Höhergruppierung nach

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

VergGr. V b BAT.

Die Klägerin hat behauptet, daß sie während 75 bis 80 v. H. ihrer gesamten Arbeitszeit mit Prüfungsangelegenheiten befaßt gewesen sei, während die Schreibarbeiten höchstens 25 v. H. ihrer Arbeitszeit in Anspruch genommen hätten. Der Umfang der ihr übertragenen organisatorischen Durchführung der Prüfungsverfahren und der ihr hierbei obliegenden Aufgaben sei seit Anfang 1971 im Laufe von fünf Jahren angewachsen. Erst seit Anfang 1976 werde versucht, ihr reine Schreibarbeiten zuzuweisen und sie vom Prüfungswesen auszuschließen.

Die Klägerin meint, ihre Tätigkeit im Prüfungswesen, die sie jahrelang selbständig erbracht habe, habe gründliche, umfassende Fachkenntnisse, mindestens aber gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. Hierbei habe sie die genaue Kenntnis mehrerer, zudem häufig wechselnder Prüfungsordnungen, einer Vielzahl von Ausführungsbestimmungen und von Beschlüssen der Fakultätskonferenz benötigt. Damit entsprächen diese Tätigkeiten den Merkmalen der VergGr. V b BAT, mindestens aber denjenigen der VergGr. V c BAT, so daß es für ihre Eingruppierung nicht darauf ankommen könne, daß ihr das beklagte Land später - im Jahre 1976 - die Aufgaben im Prüfungswesen wieder entzogen habe.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt

festzustellen, daß die Klägerin mit Wirkung ab 1. Februar 1975 nach VergGr. V b Fallgruppe 1 BAT zu vergüten ist und daß das beklagte Land die jeweils fälligen monatlichen Differenzbeträge zwischen der VergGr. VII und V b BAT ab 1. Februar 1975 mit 4 % zu verzinsen hat,

hilfsweise,

festzustellen, daß die Klägerin mit Wirkung ab 1. Februar 1975 nach VergGr. V c BAT zu vergüten ist und daß das beklagte

- 4 -



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



- 4 -

Land die jeweils fälligen monatlichen Differenzbeträge zwischen den VergGr. VII und V c BAT ab 1. Februar 1975 mit 4 % zu verzinsen hat.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat behauptet, die Klägerin sei entsprechend dem Arbeitsvertrag vom 17. Dezember 1970 überwiegend mit Schreibtätigkeiten betraut worden; der zeitliche Anteil für die Bearbeitung von Prüfungsangelegenheiten habe bei 25 v. H. gelegen. Wenn die Klägerin jedoch über diesen Umfang hinaus mit Prüfungsangelegenheiten befaßt gewesen sein sollte, so habe sie diese Tätigkeit ohne Wissen und Wollen ihrer Vorgesetzten ausgeweitet. Falls ihr diese Tätigkeit übertragen worden sein sollte, fehle es an der vorgeschriebenen Mitwirkung des Personalrats, so daß keine Veränderung der der Klägerin für die vertraglich auszuübende Tätigkeit gewährten Vergütung eintreten könne. Schließlich habe die Klägerin für ihre Mitwirkung in Prüfungsangelegenheiten eine besondere Vergütung erhalten, da es sich hierbei um Nebentätigkeiten gehandelt habe, die nicht als Bestandteil des Hauptaufgabengebietes zu berücksichtigen gewesen seien.

Das beklagte Land meint, daß die im Rahmen der Tätigkeit der Klägerin auf dem Prüfungssektor anfallenden Schreibarbeiten ihren übrigen Schreibtätigkeiten zuzuordnen seien. Zur Erledigung der Prüfungsangelegenheiten benötige die Klägerin lediglich gründliche, keinesfalls aber umfassende oder vielseitige Fachkenntnisse, da ihr im wesentlichen die rein technische Abwicklung des Prüfungsgeschehens obliege. Hierbei müsse die Klägerin nur die Bestimmungen der Prüfungsordnung kennen. Auch selbständige Leistungen erbringe sie - abgesehen von der Beratungstätigkeit - nicht. Die Beratungstätigkeit habe sie aber ohne Auftrag an sich gezogen, statt die Studierenden an die zuständigen Stellen zu verweisen. Das von der Klägerin in der Zeit vom 2. Mai bis 31. August

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

1978 geführte Tagebuch über ihre Tätigkeiten zeige schließlich, daß sie zu 65,75 v. H. ihrer gesamten Arbeitszeit Aufgaben erledige, die nach VergGr. VII Fallgruppe 2 BAT zu bewerten seien, während ihre übrigen Tätigkeiten den Merkmalen der VergGr. VIII bis X BAT entsprächen.

Das Arbeitsgericht hat nach einer Beweisaufnahme auf den Hilfsantrag der Klägerin festgestellt, daß das beklagte Land verpflichtet ist, die Klägerin mit Wirkung ab 1. Februar 1975 nach VergGr. V c BAT zu vergüten und die jeweils fälligen monatlichen Differenzbeträge zwischen der VergGr. VII und V c BAT ab 1. Februar 1975 mit 4 % zu verzinsen. Die weitergehende Klage hat das Arbeitsgericht abgewiesen und den Streitwert auf DM 20.208,-- festgesetzt. Gegen dieses Urteil hat nur das Land Berufung eingelegt. Nach einer weiteren Beweisaufnahme hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Landes zurückgewiesen und den Streitwert auf DM 13.081,32 neu festgesetzt. Mit der Revision verfolgt das Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision mit der Maßgabe, daß sie ihre Zinsansprüche auf die Zeit ab Rechtshängigkeit ihrer Klageforderung nach VergGr. V c BAT (ab 24. Januar 1977) beschränkt. Das Land hat dieser Klagebeschränkung zugestimmt.

Entscheidungsgründe:

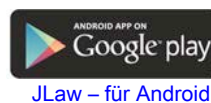
Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung für die Tätigkeit der Klägerin die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT bejaht und damit mit Recht die Berufung des Landes gegen das der Klage insoweit stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen.

Das beklagte Land ist der richtige Beklagte. Der Senat hält nach nochmaliger Überprüfung an seiner Rechtsprechung

- 6 -



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



fest, daß in Prozessen der vorliegenden Art nicht die den Arbeitnehmer beschäftigende Universität in gesetzlicher Prozeßstandschaft zu verklagen ist (vgl. das unveröffentlichte Urteil des Senats vom 29. Juli 1981 - 4 AZR 34/79 -). Entgegen der Auffassung des Landes läßt sich eine solche Prozeßstandschaft nicht aus dem Gesetz über die Universitäten im Lande Baden-Württemberg (Universitätsgesetz) vom 22. November 1977 (Ges.B1. S. 473) herleiten. Die Universitäten im Lande Baden-Württemberg sind zwar rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts (§ 5 Abs. 1 Universitätsgesetz) und können daher in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten klagen und verklagt werden (§ 50 Abs. 1 ZPO). Nach § 9 Universitätsgesetz stehen jedoch die an der Universität aus Mitteln des Staatshaushalts Beschäftigten - wie die Klägerin - in einem unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Lande Baden-Württemberg. Unstreitig haben die Parteien einen entsprechenden Arbeitsvertrag geschlossen und damit ein Arbeitsverhältnis zwischen sich begründet, was auch das beklagte Land nicht verkennt. Dann aber kann die Klägerin das Land auch als Arbeitgeber in Anspruch nehmen und verklagen. § 10 Universitätsgesetz sieht für diesen Fall keine gesetzliche Prozeßstandschaft der Universität Freiburg vor. Gesetzliche Prozeßstandschaft bedeutet, daß die Prozeßführungsbefugnis, die im allgemeinen dem jeweiligen Rechtsträger selbst zusteht, durch Gesetz einer rechtsfremden Person übertragen ist (vgl. Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 13. Aufl. 1981, § 46 I und II). Da damit gesetzliche Prozeßstandschaft ungewöhnlich ist, ist hierfür eine eindeutige gesetzliche Regelung zu fordern, wie sie der Gesetzgeber z. B. in § 25 HAG getroffen hat. Eine solche Regelung fehlt hier.

Nach § 10 Universitätsgesetz erfüllt die Universität ihre Aufgaben durch eine Einheitsverwaltung und handelt hierbei im eigenen Namen. Die Aufgaben der Universität sind in § 3 Universitätsgesetz mit der Überschrift "Aufgaben", im Vierten Teil des Universitätsgesetzes (§§ 38 bis 59) mit



der Überschrift "Aufgaben" und in Fragen der Personalhoheit in den §§ 60 bis 105 und 121 bis 122 Universitätsgesetz geregelt. Danach ist hinsichtlich der Arbeitnehmer im Verwaltungsdienst, zu denen die Klägerin gehört, lediglich vorgesehen, daß ihre Einstellung "auf Vorschlag des Leiters der jeweiligen Verwaltung, wissenschaftlichen Einrichtung oder Betriebseinheit, bei der er beschäftigt werden soll", erfolgt (§ 122 Abs. 5 Universitätsgesetz). Der Universität obliegt zwar auch die Personalverwaltung, die zum Geschäftsbereich des Kanzlers gehört (§ 13 Abs. 1 Satz 3, § 14 Abs. 3 Satz 2 Universitätsgesetz). Hierunter fällt aber nicht die rechtliche Ausgestaltung des Arbeitsvertrages mit Verwaltungsangestellten der Universität, die nach § 9 Universitätsgesetz in einem Arbeitsverhältnis mit dem Land stehen. Die rechtliche Ausgestaltung des Arbeitsvertrages und die Geltendmachung darauf beruhender Ansprüche ist allein Sache der Arbeitsvertragsparteien; das sind vorliegend die Klägerin als Arbeitnehmerin und das beklagte Land als Arbeitgeber. Insoweit räumt das Universitätsgesetz der Universität keine über das Vorschlagsrecht nach § 122 Abs. 5 Universitätsgesetz hinausgehenden Rechte ein. Insbesondere ergibt sich aus dem Universitätsgesetz kein Anhaltspunkt dafür, daß es zu den Aufgaben der Universität gehört, Rechtsstreite, in denen Ansprüche gegen das Land als Arbeitgeber geltend gemacht werden, im eigenen Namen als Prozeßstandschafter zu führen. Die Universität kann vielmehr in Angelegenheiten, für die nach dem Universitätsgesetz das Land zuständig ist, lediglich als Vertreter des Landes auftreten, aber auch dies nur unter der Voraussetzung, daß eine generelle gesetzliche Vertretungsregelung oder eine Bevollmächtigung im Einzelfall vorliegt.

Das Land wird vorliegend aufgrund gesetzlicher Vertretungsregelung durch den Rektor der Universität Freiburg vertreten. Nach § 1 Abs. 1 der Anordnung der Landesregierung über die Vertretung des Landes in gerichtlichen Verfahren



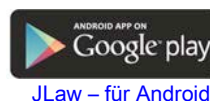
- 8 -

und förmlichen Verfahren vor den Verwaltungsbehörden vom 17. Januar 1955 (Ges.Bl. S. 8) wird das Land Baden-Württemberg in gerichtlichen Verfahren durch die oberste Landesbehörde vertreten, zu deren Geschäftsbereich die Angelegenheit gehört. Über die Geschäftsbereiche ihrer Mitglieder beschließt die Regierung; der Beschluß bedarf der Zustimmung des Landtages (Art. 45 Abs. 3 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg in der Fassung vom 17. November 1970 - Ges.Bl. S. 492 -). Nach einem entsprechenden Beschluß der Landesregierung in der Fassung vom 18. April 1978 (Ges.Bl. S. 230) gehören zum Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst das Hochschulwesen, insbesondere die Universitäten. Die obersten Landesbehörden des beklagten Landes, also hier das Ministerium für Wissenschaft und Kunst, können aber die Vertretung des Landes auf andere Stellen übertragen (§ 1 Abs. 2 Satz 1 der Anordnung vom 17. Januar 1955 - Ges.Bl. S. 8). Eine solche Übertragung ist vorliegend erfolgt. Nach Ziffer II C 1 der Bekanntmachung der Ministerien über die Vertretung des Landes in gerichtlichen Verfahren und förmlichen Verfahren vor den Verwaltungsbehörden vom 17. Januar 1955 (Ges.Bl. S. 9) wird das Land im Geschäftsbereich des früheren Kultusministeriums (jetzt: Ministerium für Wissenschaft und Kunst) in Arbeitsrechtsstreitigkeiten zwischen dem Land und den Angestellten der wissenschaftlichen Hochschulen durch die Hochschulen vertreten, wenn die Hochschule für die Einstellung und Entlassung des Bediensteten zuständig ist. Eine solche Zuständigkeit der Universität Freiburg ist hier gegeben, da der Arbeitsvertrag vom 17. Dezember 1970 unstreitig vom Kanzler der Universität Freiburg für das beklagte Land abgeschlossen wurde. Diese Vorschrift der Bekanntmachung vom 17. Januar 1955 (Ges.Bl. S. 9) findet auch im vorliegenden Rechtsstreit noch Anwendung. Nach der geänderten Bekanntmachung über die Vertretung des Landes in gerichtlichen Verfahren und förmlichen Verfahren vor den Verwaltungsbehörden vom 22. Januar 1980 (Ges.Bl. S. 80) ist zwar die Vertretung des Landes in Angelegenheiten

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 -

der Universitäten nicht mehr von der obersten Landesbehörde auf eine andere Stelle übertragen, so daß nunmehr das Land in Rechtsstreitigkeiten mit Universitätsangestellten stets vom Ministerium für Wissenschaft und Kunst vertreten wird. In Verfahren, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Bekanntmachung vom 22. Januar 1980 bereits anhängig waren, wird das Land jedoch durch die bisher zuständige Stelle weiter vertreten (Ziffer III 3 der Bekanntmachung vom 22. Januar 1980 - Ges.Bl. S. 80 -). Diese Voraussetzung ist vorliegend gegeben; denn die Klage ist bereits im Jahre 1976 erhoben worden. Die Universität Freiburg wird nach ihrer Grundordnung durch ein Rektorat geleitet und deshalb von ihrem Rektor vertreten (§ 14 Abs. 1 Universitätsgesetz).

Entgegen der Auffassung der Revision ist die "Universität Freiburg" mit diesem Namen zutreffend bezeichnet. Dies folgt aus § 1 Universitätsgesetz, der den Geltungsbereich des Gesetzes auf die "Universität Freiburg" erstreckt. Nach § 1 ihrer am 6. März 1979 veröffentlichten und am Tage darauf in kraft getretenen Grundordnung trägt die Universität Freiburg zwar den Namen "Albert-Ludwigs-Universität". Damit kann sie aber nicht ihren gesetzlichen Namen beseitigen. Mit dem Namen "Albert-Ludwigs-Universität" kann sich die Grundordnung der Universität Freiburg allenfalls einen zusätzlichen Namen geben. Es kann daher offenbleiben, ob die Grundordnung insoweit überhaupt wirksam ist oder gegen § 7 Abs. 1 Universitätsgesetz verstößt, der eine Grundordnung nur "nach Maßgabe dieses Gesetzes" zuläßt. Auch der Verordnungsgeber des Landes Baden-Württemberg geht davon aus, daß "Universität Freiburg" der gesetzliche Name dieser Universität ist. Denn er hat nach Inkrafttreten der Grundordnung der Universität Freiburg diese in § 4 der Zulassungszahlenverordnung vom 2. Juli 1979 (Ges.Bl. S. 244) und in § 4 der Zulassungszahlenverordnung vom 27. Juni 1980 (Ges.Bl. S. 421) ausdrücklich als "Universität Freiburg" bezeichnet.



Die Revision hat zwar in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geltend gemacht, im Gegensatz zum erkennenden Senat erkenne der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in Rechtsstreitigkeiten mit Universitätsangestellten die Universität Freiburg als Prozeßstandschafterin des Landes Baden-Württemberg an. Die Nachforschungen des erkennenden Senats haben jedoch ergeben, daß auch der Siebte Senat in solchen Fällen bisher in ständiger Rechtsprechung das Land Baden-Württemberg als richtigen Beklagten angesehen hat (vgl. die Urteile vom 14. August 1979 - 7 AZR 630/79 - und 9. November 1979 - 7 AZR 933/77 und 7 AZR 938/77 - sowie die Beschlüsse vom 22. Oktober 1981 - 7 AZN 365/81 und 7 AZN 366/81 -). Dem steht nicht entgegen, daß in dem Verfahren 7 AZN 283/80, das der Siebte Senat durch Beschluß vom 8. September 1980 entschieden hat, die "Albert-Ludwigs-Universität Freiburg" Beklagte war und der Siebte Senat das Rubrum insoweit nicht beanstandete. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in dem damaligen Verfahren hatten die Parteien des Rechtsstreits, also die damalige Klägerin und die "Albert-Ludwigs-Universität Freiburg" einen Arbeitsvertrag geschlossen, aus dem die damalige Klägerin Rechte gegenüber der Universität herleitete. Dann aber war die Universität Freiburg als Vertragspartner auch die richtige Beklagte und konnte als rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts (§ 5 Abs. 1 Satz 1 Universitätsgesetz) verklagt werden. Damit ist der vorliegende Fall nicht vergleichbar. Denn hier hat die Klägerin gerade nicht mit der Universität Freiburg, sondern mit dem beklagten Land einen Arbeitsvertrag geschlossen, aus dem sie Rechte herleitet.

In seinem vor kurzem ergangenen Beschluß vom 5. November 1981 - 7 AZN 336/81 - hat allerdings der Siebte Senat das Rubrum im Urteil der Vorinstanz "Albert-Ludwigs-Universität, vertreten durch den Rektor als Prozeßstandschafterin des Landes Baden-Württemberg" in das Rubrum seines eigenen Bechlusses übernommen. Diese Entscheidung ist dem erkennenden Senat jedoch trotz Befragung des Siebten Senats vor Verkündung des vorliegenden Urteils erst nach Urteilsverkündung



- 11 -

bekannt geworden. Eine nachträgliche Anrufung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 45 Abs. 2 Satz 1 ArbGG ist nach der Urteilsverkündung nicht mehr möglich. Im übrigen nimmt der Siebte Senat in den Gründen seines Beschlusses vom 5. November 1981 zur Frage der Prozeßstand-schaft der Universität Freiburg keine Stellung, so daß sich der erkennende Senat auch nicht mit den Gründen auseinan-dersetzen kann, die den Siebten Senat zur Übernahme des Rubrums der Vorinstanz bewogen haben.

Die in der Revisionsinstanz noch anhängige Feststellungs-klage ist unbedenklich zulässig. Sie richtet sich auf die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes, der Klägerin Vergütung nach VergGr. V c BAT zu gewähren. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Rechtsschutzinteresse ist gegeben, weil durch die Feststellungsklage das Rechts-verhältnis der Parteien umfassender geklärt werden kann als durch eine auf Vergütung gerichtete Leistungsklage (vgl. Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann, Zivilprozeßordnung, 39. Aufl. 1981, § 256 Anm. 5 Stichwort "Leistungsklage"). Die Feststellungsklage ist hier geeignet, den rechtlichen Status der Klägerin, der sich aus der Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe ergibt, für Gegenwart und Zukunft umfassend zu klären. Der Feststellungsantrag bezieht sich nämlich nicht allein auf die begehrte tarifliche Vergütung, sondern auch auf alle weiteren Rechtsfolgen, die auf der Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe beruhen, z. B. Höhe der Reisekosten, Dauer des Urlaubs usw. (BAG AP Nr. 53 zu §§ 22, 23 BAT). Gegenüber einem Feststellungsur-teil ist das beklagte Land ferner bei unveränderter Sach- und Rechtslage in einem neuen Rechtsstreit mit allem Vor-bringen, das auf eine abweichende Darstellung oder Beurtei-lung des Prozeßstoffes abzielt, ausgeschlossen (vgl. Rosen-berg-Schwab, aaO, § 156 II 1). Hingegen kann das Land nach rechtskräftiger Verurteilung zur Zahlung von Vergütung für einen bestimmten Zeitraum bei einer neuen Zahlungsklage auf Vergütung für einen anderen Zeitraum unbeschränkt seine frü-

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

- 12 -

heren Einwendungen vorbringen (vgl. Rosenberg-Schwab, aaO, § 156 III). Damit ist auch nach dem Grundsatz der Prozeßwirtschaftlichkeit die vorliegende Feststellungsklage sinnvoller als eine Leistungsklage (vgl. auch BAG 19, 130 = AP Nr. 1 zu § 268 ZPO). Feststellungsklagen dieser Art sind in Eingruppierungsprozessen des öffentlichen Dienstes allgemein üblich und werden vom Senat in ständiger Rechtsprechung zugelassen (vgl. BAG AP Nrn. 6 und 7 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und BAG AP Nr. 53 zu §§ 22, 23 BAT sowie BAG AP Nrn. 2 und 3 zu §§ 22, 23 BAT 1975, die beiden letzten Entscheidungen sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Der Senat sieht keinen Anlaß, von dieser gefestigten Rechtsprechung abzugehen.

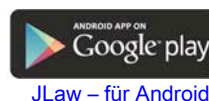
Entgegen den Andeutungen der Revision in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestehen auch in vollstreckungsrechtlicher Hinsicht keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der vorliegenden Klage. Sollte das beklagte Land entgegen einer allgemeinen Übung der öffentlichen Hand den aus dem rechtskräftigen Feststellungsurteil folgenden Verpflichtungen keine Folge leisten, kann die Klägerin im Wege der Leistungsklage auf Zahlung der ihr zustehenden Vergütung klagen und ihre Zahlungsansprüche gegen das Land vollstrecken lassen.

Aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung sind für die Eingruppierung der Klägerin die Vorschriften des BAT einschließlich dessen Anlage 1 a heranzuziehen. Hierbei kann die Klägerin ihren Klageanspruch auch auf die von ihr bis zum 31. Dezember 1974 auszuübende Tätigkeit und das damals geltende Tarifrecht stützen. Dies hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft, obwohl hierzu nach dem Klagevorbringen Anlaß bestand. Entsprach nämlich die von der Klägerin bis 31. Dezember 1974 auszuübende Tätigkeit nach damaligem Recht der von der Klägerin begehrten Vergütungsgruppe, dann ist ihr diese Eingruppierung aufgrund des § 6 des 37. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 17. März 1975

- 13 -



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



ohne Rücksicht darauf erhalten geblieben, ob ihre Tätigkeit nach den ab 1. Januar 1975 geltenden tariflichen Eingruppierungsvorschriften den Tätigkeitsmerkmalen der begehrten Vergütungsgruppe entsprach. Das hat der Senat in seinem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteil vom 28. Oktober 1981 - 4 AZR 244/79 - im einzelnen näher begründet.

Auf die Eingruppierung der Klägerin in der Zeit vor dem 1. Januar 1975 kommt es aber vorliegend nicht an, da die Klage auch nach den ab 1. Januar 1975 geltenden tariflichen Eingruppierungsvorschriften begründet ist. Danach ist für die Klageforderung maßgebend, ob zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfielen, die für sich genommen die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe erfüllten (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Somit bedarf es grundsätzlich der Festlegung der Arbeitsvorgänge, um beurteilen zu können, welcher Vergütungsgruppe die Tätigkeit eines Angestellten zuzuordnen ist. Unter Arbeitsvorgang ist eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer vernünftigen, sinnvollen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig bewertbare Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen (vgl. BAG AP Nrn. 20 und 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975, mit weiteren Nachweisen). Der Begriff des Arbeitsvorganges ist ein feststehender, abstrakter und von den Tarifvertragsparteien vorgegebener Rechtsbegriff. Daher kann seine Anwendung durch die Tatsachengerichte in vollem Umfange durch das Revisionsgericht überprüft werden (BAG AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Mit dem Landesarbeitsgericht ist für die Tätigkeit der Klägerin in Prüfungsangelegenheiten ein Arbeitsvorgang anzunehmen. Arbeitsergebnis der Klägerin ist insoweit die gesamte organisatorische Abwicklung des Prüfungsverfahrens beim M. Institut der Universität Freiburg. Sämt-



- 14 -

liche Tätigkeiten der Klägerin in Prüfungsangelegenheiten dienten diesem Arbeitsergebnis. Das Landesarbeitsgericht weist zutreffend darauf hin, daß die der Klägerin obliegenden Beratung der Kandidaten über formale Fragen der Prüfungsordnung, aber auch über mögliche Fächerkombinationen und Mindestanforderungen, die Aufnahme der Kandidaten, die Prüfung der Anmeldeunterlagen auf Vollständigkeit, die Aufstellung des Prüfungsplanes unter Abstimmung der Prüfungstermine mit den Prüfern und den Kandidaten, die Übersendung der Prüfungsunterlagen an den Prüfer, die richtige Auswertung des Prüfungsergebnisses, das Ausschreiben der Zeugnisse und Diplome zur Unterzeichnung, die Erteilung von Auskünften bei nicht bestandener Prüfung, ob und gegebenenfalls welche Prüfung zu wiederholen sei, die Errechnung der Gebühren und die Erstellung der Notenlisten sowie die Errechnung der Durchschnittswerte für die Statistik eng miteinander zusammenhängen und die hierbei anfallenden Schreivarbeiten als Zusammenhangstätigkeiten anzusehen sind. Das gilt auch für die Beratung der Studenten über die Prüfungsvoraussetzungen, selbst wenn es sich um Studenten handelt, die sich noch nicht zur Prüfung gemeldet haben und deshalb noch keine Prüfungskandidaten sind. Die Beratung über die Prüfungsvoraussetzungen ist das erste Stadium des Prüfungsverfahrens und gehört somit zu dessen organisatorischer Abwicklung. Diese Tätigkeiten der Klägerin sind tatsächlich voneinander nicht trennbar, ohne das Arbeitsergebnis ihrer Tätigkeit zu zerstückeln, was dem in der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 22 Abs. 2 BAT zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien widerspräche. Danach sind Arbeitsvorgänge "Arbeitsleistungen ..., die ... zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen". Wollte man, wie die Revision annimmt und das beklagte Land in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat näher dargelegt hat, die Beratung der Studenten über die Prüfungsvoraussetzungen als selbständigen Arbeitsvorgang ansehen, wären in tarifwidriger Weise mehrere Tätigkeiten der Klägerin mit demselben Arbeitsergebnis ("organisatorische Abwicklung

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

- 15 -



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

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

des Prüfungsverfahrens") in verschiedene Arbeitsvorgänge aufgespalten worden.

Die organisatorische Abwicklung des Prüfungsverfahrens erfüllt auch die weiteren Merkmale des Begriffs "Arbeitsvorgang" im Sinne von § 22 BAT. Diese organisatorische Tätigkeit der Klägerin ist von ihren übrigen Schreibarbeiten tatsächlich abgrenzbar. Die Verwaltungsübung steht fest, daß lediglich der Klägerin die organisatorische Abwicklung des Prüfungsverfahrens des M Instituts der Universität Freiburg übertragen ist. Es ist auch sinnvoll und vernünftig, daß diese Abwicklung in einer Hand liegt. Entgegen der Auffassung der Revision ist diese Tätigkeit ferner rechtlich selbständig bewertbar. Denn hier werden nicht tariflich unterschiedlich zu bewertende Tätigkeiten zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei für die gesamte Tätigkeit der Klägerin in Prüfungsangelegenheiten die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT bejaht. Das gilt auch für die hierbei anfallenden Schreibarbeiten. Diese konnte das Landesarbeitsgericht als Zusammenhangstätigkeit der Sachbearbeitertätigkeit der Klägerin zuordnen (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. BAG AP Nr. 15 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen).

Nach den mit zulässigen Revisionsrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts umfaßte die Tätigkeit der Klägerin in Prüfungsangelegenheiten 70 v. H. bis 80 v. H. ihrer Arbeitszeit. An diese Feststellung ist der Senat gebunden (§ 561 Abs. 1 ZPO). Mit Recht nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß es sich hierbei um eine von der Klägerin auszuübende Tätigkeit handelte, so daß sie für ihre Eingruppierung maßgebend ist (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT). Das Landesarbeitsgericht führt hierzu aus, daß der Klägerin die Tätigkeit in Prüfungsangelegenheiten vertraglich übertragen ist. Diese Auslegung einer individuellen Willenserklärung ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin nachprüfbar, ob sie gegen Denkgesetze, allgemeine Erfahrungssätze oder gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze verstößt



oder ob sie unter einem Verfahrensverstoß zustande gekommen ist, den der Revisionsführer rügen muß (vgl. BAG 19, 83 = AP Nr. 2 zu § 675 BGB). Solche Rechtsfehler sind hier nicht ersichtlich. Im schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien ist zwar nur davon die Rede, daß die Klägerin als "Angestellte (Phonotypistin)" eingestellt werde; in Verbindung mit dem Einstellungsantrag des M Instituts vor der Einstellung der Klägerin kann aber daraus geschlossen werden, daß damit nur die für die Klägerin vorgesehene überwiegende Tätigkeit (60 v. H. der Arbeitszeit) bezeichnet werden sollte. Jedenfalls ist der rechtliche Schluß möglich, daß der der Einstellung der Klägerin vorangegangene Einstellungsantrag des M Instituts Gegenstand der Einstellungsverhandlungen war und Vertragsinhalt wurde.

Nach den Vorstellungen der Parteien bei Vertragsabschluß sollte die Tätigkeit der Klägerin in Prüfungsangelegenheiten zwar nur 25 v. H. ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Das Landesarbeitsgericht stellt aber hierzu fest, die Tätigkeit der Klägerin in Prüfungsangelegenheiten sei allmählich durch neue Prüfungsbestimmungen, durch die wachsende Zahl der Studenten und dadurch, daß man der Klägerin die Beratung der Studenten und Kandidaten in Prüfungsfragen sowohl in organisatorisch-technischer als auch zum Teil in fachlicher Hinsicht überlassen habe, weil die Klägerin auf diesem Gebiet so gute Kenntnisse besessen habe, daß sich dies auch Professoren zunutze machten, so angewachsen, bis sie schließlich 70 bis 80 v. H. ihrer gesamten Tätigkeit ausgemacht habe. An diese mit Verfahrensrügen nicht angegriffene Feststellung des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gebunden (§ 561 Abs. 1 ZPO). Dieses Anwachsen des zeitlichen Umfangs der Tätigkeit der Klägerin in Prüfungsangelegenheiten ändert nichts daran, daß es sich auch insoweit um die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit handelt, da ihr die organisatorische Bearbeitung der Prüfungsangelegenheiten von Anfang an übertragen war. Zudem haben die Vorgesetzten der Klägerin das Anwachsen der Tätigkeit der Klägerin in Prüfungsangelegenheiten ge-



duldet, was nach der Senatsrechtsprechung sogar zur ordnungsgemäßen Zuweisung neuer Tätigkeiten genügt; auf die Kenntnis der personalverwaltenden Stelle (Rektorat, Kanzler der Universität) kommt es dabei entgegen der Auffassung der Revision nicht an (vgl. BAG 23, 15 = AP Nr. 34 zu §§ 22, 23 BAT und das nicht veröffentlichte Urteil des Senats vom 29. Juli 1981 - 4 AZR 34/79 -).

Das Hineinwachsen der Klägerin in die höhere Vergütungsgruppe bedurfte nicht der Zustimmung des Personalrats. Denn wenn ein Angestellter - wie die Klägerin - dadurch in die höhere Vergütungsgruppe hineinwächst, daß der zeitliche Umfang der ihm übertragenen höherwertigen Teiltätigkeit zunimmt, liegt keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme des Arbeitgebers vor. Vielmehr hat dann der Angestellte im Rahmen der von ihm auszuübenden Tätigkeit, die ihm von vornherein wirksam zugewiesen worden ist, kraft Tarifautomatik Anspruch auf die höhere Mindestvergütungsgruppe erworben (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 71 PersVG).

Für die Eingruppierung der Klägerin ab 1. Februar 1975 sind danach folgende Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen:

VergGr. V c Fallgruppe 1 BAT

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.

(Die Kammersätze zur VergGr. VI b Fallgruppe 1 gelten entsprechend).

Die Kammersätze zur VergGr. VI b Fallgruppe 1 BAT lauten:

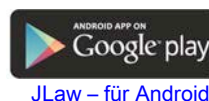
Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeiten kann. Selbständige Leistungen erfordern



ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann dieses Merkmal nicht erfüllen. Die selbständigen Leistungen müssen sich auf die Tätigkeit, die der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, beziehen. Der Umfang der selbständigen Leistung ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

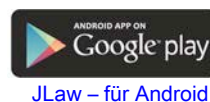
Das Landesarbeitsgericht bejaht, daß die Klägerin die Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllt, indem es sich in zulässiger Weise gemäß § 543 Abs. 1 ZPO auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts bezieht. Das Arbeitsgericht geht vom zutreffenden Rechtsbegriff der gründlichen Fachkenntnisse aus, wenn es unter Bezugnahme auf den Klammerzusatz zur VergGr. VII Fallgruppe 1 b BAT darunter die nähere Kenntnis von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und dergleichen versteht. Diesen zutreffend bestimmten Rechtsbegriff behält das Arbeitsgericht auch bei seinen subsumierenden Ausführungen bei. Es führt insoweit in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise aus, daß die Klägerin bei ihrer gesamten Tätigkeit in Prüfungsangelegenheiten die verschiedenen Prüfungsordnungen, die hierzu erlassenen Ausführungsbestimmungen und die Beschlüsse der Fakultätskonferenzen, soweit sie Prüfungsfragen betreffen, kennen müsse. Hiergegen wendet sich auch die Revision nicht.

Gegenüber "gründlichen Fachkenntnissen" erfordern "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" eine Erweiterung der Fachkenntnisse dem Umfange nach (BAG AP Nr. 87 zu §§ 22, 23 BAT). Das Arbeitsgericht sieht zwar von einer Begriffsbestimmung ab, seine subsumierenden Ausführungen lassen jedoch erkennen, daß es den zutreffenden Rechtsbegriff angewendet hat. Das Arbeitsgericht führt insoweit aus, die Klägerin sei nicht nur auf einem eng abgegrenzten Teilgebiet mit routinemäßiger Bearbeitung tätig, sondern setze in verschiedenen Arbeitsbereichen ihres abgegrenzten Teilgebietes (Prüfungsangelegenheiten) die zur jeweils ordnungsge-



mäßen Bearbeitung erforderlichen gründlichen Fachkenntnisse in vielfältiger Weise ein. Mit dieser Begründung kann entgegen der Auffassung der Revision eine Erweiterung der Fachkenntnisse dem Umfange nach bejaht werden. Die Worte "in vielfältiger Weise" können nach dem Gesamtzusammenhang der Ausführungen des Arbeitsgerichts nur so verstanden werden, daß das Arbeitsgericht damit zahlreiche Fachkenntnisse meint, wie aus seinem ausdrücklichen Hinweis auf die verschiedenen Arbeitsbereiche der Klägerin - Anmeldung zu den Prüfungen, Abwicklung der Prüfungen, Beratungstätigkeit in Prüfungsfragen - zu entnehmen ist. Dem Arbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, daß die Fachkenntnisse, die die Klägerin bei den einzelnen Aufgaben einzusetzen hat, für sich betrachtet noch nicht gründlich und vielseitig sein müssen, sondern erst dadurch zu gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen werden, daß sie sich auf verschiedene Aufgaben beziehen, was das Arbeitsgericht für die Klägerin ausdrücklich bejaht (vgl. BAG AP Nr. 27 zu §§ 22, 23 BAT).

Das Arbeitsgericht bejaht auch rechtsfehlerfrei, daß die Bearbeitung der Prüfungsangelegenheiten durch die Klägerin überwiegend selbständige Leistungen erfordert. Es geht hierbei vom zutreffenden Rechtsbegriff aus, wenn es unter Bezugnahme auf den Klammerzusatz zur VergGr. VI b Fallgruppe 1 BAT ausführt, daß selbständige Leistungen ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative erfordern, ohne daß die Tätigkeit besondere Schwierigkeiten bereiten müsse; eine leichte geistige Tätigkeit könne dieses Merkmal nicht erfüllen. Diesen zutreffend bestimmten Rechtsbegriff hat das Arbeitsgericht auch bei der Subsumtion beibehalten und für die gesamte Tätigkeit der Klägerin in Prüfungsangelegenheiten in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise selbständige Leistungen bejaht. Der Begriff der selbständigen Leistungen ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob der Rechtsbegriff selbst



verkannt ist, ob die Unterordnung des Sachverhalts unter den Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz, [demnächst] BAG 32, 203, mit weiteren Nachweisen). Das Arbeitsgericht führt aus, die Klägerin müsse sowohl bei der Überprüfung der Anträge auf Zulassung zu den verschiedenen Prüfungen wie bei der Erteilung von Auskünften und bei der Beratung in Prüfungsfragen den jeweiligen Tatbestand anhand von Unterlagen oder Anfragen klären und unter die verschiedenen gesetzlichen Vorschriften, Erlasse und Anordnungen subsumieren. Damit müsse sie unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative selbständig ein Ergebnis erarbeiten. Mit dieser Begründung konnte das Arbeitsgericht selbständige Leistungen der Klägerin bejahen. Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze sind nicht ersichtlich. Wesentliche Umstände hat das Arbeitsgericht nicht außer acht gelassen. Es hat insbesondere berücksichtigt, daß die Klägerin bei der Überprüfung der Zulassungsanträge bestimmte Vorarbeiten zu erledigen und bestimmte Formalien auf deren Richtigkeit und Vollständigkeit zu untersuchen hat. Es hat aber diese Tätigkeiten unter Bezugnahme auf die Senatsrechtsprechung zutreffend als Vorbereitungs- und Ausführungsarbeiten qualifiziert, die den selbständigen Leistungen zuzuordnen sind (vgl. BAG AP Nr. 27 zu §§ 22, 23 BAT).

Wenn die Revision demgegenüber selbständige Leistungen der Klägerin deshalb verneinen will, weil es sich bei ihrer Tätigkeit um "ständig wiederholende, identische oder ähnliche Vorgänge" handele, greift sie damit nur die Subsumtion des Landesarbeitsgerichts an. Das Landesarbeitsgericht hat aber aus den dargelegten Gründen den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum nicht überschritten.



Für die Zeit ab 1. Dezember 1975 erfüllt die Klägerin die Tätigkeitsmerkmale der neu gefaßten VergGr. V c Fallgruppe 1 a BAT, die wie folgt lauten:

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das Gesamtgebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Die maßgebenden Tätigkeitsmerkmale haben die Vorinstanzen auch insoweit aus den dargelegten Gründen rechtsfehlerfrei bejaht.

Die weiteren von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Das Landesarbeitsgericht brauchte sich mit den Tagebuchaufzeichnungen der Klägerin aus dem Jahre 1978 nicht auseinanderzusetzen, da es zunächst nur die von der Klägerin ab 1. Februar 1975 auszuübenden Tätigkeiten zu beurteilen hatte. Da diese Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT erfüllte, bleibt der Klägerin diese Vergütungsgruppe auch dann erhalten, wenn das Land der Klägerin in einem späteren Zeitpunkt - etwa im Jahre 1978 - niedriger zu bewertende Tätigkeiten zugewiesen haben sollte. Zu einer Herabgruppierung der Klägerin hätte es nämlich einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Parteien oder einer mitbestimmungspflichtigen Änderungskündigung bedurft. Eine solche Vereinbarung oder eine Änderungskündigung liegen aber hier nicht vor.



Ebensowenig kommt es entgegen der Auffassung der Revision darauf an, ob die Parteien die Tätigkeit der Klägerin in Prüfungsangelegenheiten als Nebentätigkeit angesehen und noch zusätzlich honoriert haben. Denn nach den den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Tätigkeit der Klägerin in Prüfungsangelegenheiten Inhalt ihres Arbeitsvertrages und gehört damit zu der von ihr auszuübenden Tätigkeit, die für ihre Eingruppierung maßgebend ist.

Durch ihren Antrag auf Höhergruppierung vom 14. August 1975 hat die Klägerin die tarifliche Ausschlußfrist des § 70 Abs. 1 BAT a.F. für ihre Ansprüche ab 1. Februar 1975 gewahrt. Denn sie hat damit die Ansprüche innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht. Die schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen der VergGr. V b BAT schließt die Geltendmachung von Ansprüchen der niedrigeren VergGr. V c BAT ein.

Der Zinsanspruch der Klägerin beruht auf § 291 BGB in Verbindung mit § 288 Abs. 1 BGB.

Das beklagte Land hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Börner

Gröbing



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

