

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

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. IV b Fallgruppe 21; ZPO §§ 139, 142, 144, 286 (technischer Angestellter im Physiklabor einer Technischen Fachhochschule)

Leitsätze:

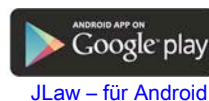
1. Bei einem technischen Angestellten, der im Kernphysik- und Isotopenlabor einer Technischen Fachhochschule tätig ist, kommen als "Arbeitsvorgänge" (§ 22 BAT n.F.) die Einweisung studentischer Übungsgruppen an den Versuchseinrichtungen, die Beratung bei Studienarbeiten der Abschlußsemester, die Entwicklung von Versuchseinrichtungen und die Erledigung von Verwaltungsaufgaben in Betracht.
2. Die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21 sind in ihrer zweiten Alternative nur erfüllt, wenn kumulativ zwei tarifliche Erfordernisse zu bejahen sind: Einmal muß der "sonstige Angestellte" subjektiv über Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, die denen eines geprüften Fachschulingenieurs entsprechen. Außerdem muß die auszuübende Tätigkeit objektiv derartige Fähigkeiten und Erfahrungen fordern und damit "Ingenieurszuschnitt" haben.
3. Es ist rechtlich möglich, aus der auszuübenden Tätigkeit Rückschlüsse auf die Fähigkeiten und Erfahrungen eines "sonstigen Angestellten" zu ziehen. Ist ein solcher Angestellter wie ein geprüfter Fachschulingenieur vielfältig einsetzbar, so kann das dafür sprechen, daß er über Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt, die denen eines geprüften Fachschulingenieurs entsprechen. Fehlt es an einer derartigen breiten Verwendungsfähigkeit, so kann das gegen gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen sprechen.

Aktenzeichen: 4 AZR 322/77

Urteil des BAG vom 13. Dezember 1978 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 322/77

5 Sa 73/76 Berlin

Verkündet am

13. Dezember 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Dr. Richter für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 7. Februar 1977 - 5 Sa 73/76 - wird auf Kosten der Kläger 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:

Der der Gewerkschaft ÖTV angehörende technische Angestellte Gottfried N , der am 10. Februar 1978 in B verstorben und von den Klägern als gesetzlichen Erben beerbt worden ist, legte nach seiner Ausbildung als Maschinenschlosser am 8. November 1973 die Meisterprüfung ab. Seit dem Jahre 1960 war er im Physiklabor der später in die Technische Fachhochschule B übergegangenen Staatlichen Ingenieurschule Be tätig. Seit dem 1. Juli 1972 bezog er Vergütung nach der VergGr. V b BAT. Durch Verfügung vom 29. Oktober 1973 wurde N mit Zustimmung des Personalrates rückwirkend ab 1. Oktober 1973 die erstmals im Geschäftsverteilungsplan für dieses Jahr ausgewiesene Stelle eines technischen Angestellten im Kernphysik- und Isotopenlabor des Fachbereichs 2 der VergGr. V a/ IV b BAT übertragen.

Der technische Angestellte N hat die folgenden Tätigkeiten ausgeübt:

1. Ihm oblag die Einweisung studentischer Übungsgruppen an Versuchseinrichtungen. Dabei hat er den mechanischen und elektronischen Konzeptionsinhalt der Einzelgeräte und Meßinstrumentierungen, deren Funktion, Bedienung und die gegenseitigen Abhängigkeiten der Bedienungsmaßnahmen beschrieben und über die einzuhaltenden Sicherheits- und Strahlenschutzbestimmungen belehrt. Diese Aufgaben umfaßten 14 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit.
2. Während der Durchführung der Versuche unterstützte er die Studenten durch theoriebezogene Beratung (28 v.H. der Gesamtarbeitszeit).
3. Während der Versuchsdurchführung mußte N durch ständige Beobachtung der Versuchsabläufe sicherstellen, daß die Versuche sinnvoll und fehlerfrei durchgeführt wurden (18 v.H. der Gesamtarbeitszeit).
4. Bei Studienarbeiten, die von den Studenten während der Abschlußsemester erstellt werden müssen, hatte er diese bezüglich der anwendbaren Meßmethoden zu beraten und ihnen geeignete Gerätezusammenstellungen vorzuschlagen. Auch bei dem Aufbau der Versuchseinrichtungen hatte er beratend Hilfe zu leisten (2 v. H. der Gesamtarbeitszeit).
5. Gleichzeitig oblagen N bei der Durchführung der Studienarbeiten Beaufsichtigungs- und Überwachungsaufgaben (3 v.H. der Gesamtarbeitszeit).

- 3 -



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



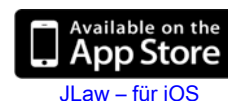
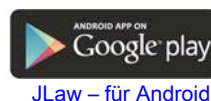
- 3 -

6. Zur Vorbereitung für die Einweisung der studentischen Übungsgruppen hatte er die Versuchsanordnungen aufzubauen und dabei die unterschiedlichen Schwerpunkte zu beachten. Die Wünsche der Hochschullehrer waren zu berücksichtigen. Die erforderlichen Einzelgeräte und Strahlenschutzrichtungen waren auszuwählen, die Einzelteile zu einem Versuchsaufbau zusammenzuschalten und ihre Funktionen aufeinander abzustimmen (6 v. H. der Gesamtarbeitszeit).
7. Teilweise mußte zur Feststellung des einwandfreien Versuchsaufbaues eine exakte Versuchsdurchführung erstellt werden (4 v.H. der Gesamtarbeitszeit).
8. N entwickelte innerhalb eines Jahres eine neue Versuchseinrichtung, die dem Lehrbetrieb zur Verfügung gestellt wurde; außerdem besorgte er die Weiterentwicklung von drei vorhandenen Versuchseinrichtungen nach vorheriger Besprechung mit dem Leiter des kernphysikalischen Labors (3 v.H. der Gesamtarbeitszeit).
9. Im Rahmen der Weiter- bzw. Neuentwicklung von Versuchseinrichtungen hatte er Konstruktionen durchzuführen. Hierbei mußte er durch Einsetzen technischer Größen in die Formeln die für die Konstruktionswerte erforderlichen Berechnungen durchführen. Nach Ermittlung aller Konstruktionsgrößen wurde eine Rohskizze angefertigt, aufgrund derer die weiteren konstruktiven Hilfsmittel bestimmt wurden. N stellte für die Fertigung der mechanischen und elektrischen Konstruktionsteile Skizzen mit Maß-, Material- und Bearbeitungsangaben her. Nach Zusammenstellung der Versuchsanordnung führte er Testversuche durch, wobei diese zunächst mit den einzelnen Baugruppen und erst zuletzt mit der gesamten Versuchsanordnung erfolgten (13 v.H. der Gesamtarbeitszeit).
10. Neuartige Versuche hat er selbständig und ohne Weisung durchgeführt unter Vornahme zahlreicher Meßreihen mit veränderten Einstellungen (4 v.H. der Gesamtarbeitszeit).
11. N führte im Zusammenhang mit seinen sonstigen Tätigkeiten auch Verwaltungsaufgaben durch. Dazu gehörten Rücksprachen mit Firmen, die Einholung von Angeboten, Bestellungen, die Vergabe von Reparaturaufträgen, die Führung vorgeschriebener Nachweise und die organisatorische Einteilung der studentischen Übungsgruppen sowie die Organisation der Zuordnung von Übungsgruppen für die jeweiligen Versuchseinrichtungen (5 v.H. der Gesamtarbeitszeit).

- 4 -



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



- 4 -

Bei seiner Tätigkeit mußte der technische Angestellte N die einschlägigen Strahlenschutzvorschriften einhalten und die Strahlenbelastung betroffener Personen in Kontrollbücher eintragen.

Unter dem 10. Juli 1974 beantragte N seine Höhergruppierung in die VergGr. V a / IV b BAT. Nachdem unter dem 23. Januar 1975 der Leiter des Isotopenlabors im Fachbereich 2 als zuständiger Fachvorgesetzter eine schriftliche Stellungnahme abgegeben hatte, wurde der Antrag des Angestellten N am 3. April 1975 abschlägig beschieden.

Mit der Klage hat der Rechtsvorgänger der Kläger die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, an ihn ab 1. Januar 1975 Vergütung nach der VergGr. IV b BAT zu zahlen und die rückständigen Differenzbeträge mit 4 v.H. pro Jahr zu verzinsen. Dazu hat er vorgetragen, er habe für die Ausübung seiner Aufgaben Fachkenntnisse eines Ingenieurs der Feinwerktechnik, umfassende Kenntnisse auf dem Gebiet der physikalischen Meßtechniken, gute physikalische Grundkenntnisse, Kenntnisse über elektrische und elektronische Schaltungstechnik, eingehende Kenntnisse auf dem Gebiet des Strahlenschutzes und der allgemeinen Schutzbestimmungen sowie pädagogische Fähigkeiten benötigt. Die Aufgabenverteilung zwischen dem Hochschullehrer und ihm sei mit der zwischen Hochschullehrer und wissenschaftlichem Assistent vergleichbar. Die Vielfalt der physikalisch-technischen Meßverfahren und der eingesetzten Spezialgeräte hätten ein breites und tiefes ingenieurmäßiges Wissen gefordert, das er sich durch jahrelange Zusammenarbeit mit dem Laborleiter und durch Literaturstudium erworben habe. Seine Tätigkeit habe Ingenieurzuschnitt gehabt. Demgemäß hat der Rechtsvorgänger der Kläger beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an ihn ab 1. Januar 1975 Vergütung nach der VergGr. IV b BAT zu zahlen und die rückständigen Differenzbeträge mit 4 v.H. pro Jahr zu verzinsen.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Angestellte N habe nicht über Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt, die denen eines geprüften Fachschulingenieurs entsprechen. Eine derartige Qualifikation hätten die von ihm zu erledigenden Aufgaben auch nicht erfordert. Im übrigen sei es rechtlich nicht zulässig, von der jeweils ausgeübten oder auszuübenden Tätigkeit auf die verlangten Fachkenntnisse zu schließen. Die Aufgaben des technischen Angestellten N hätten denen eines Physiklaboranten entsprochen, es habe ihnen jedoch der Ingenieurszuschnitt gefehlt.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und den Streitwert auf 35.568,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen und den Streitwert neu auf 8.201,23 DM festgesetzt.

Nachdem der technische Angestellte N verstorben ist, haben die Kläger als seine gesetzlichen Erben beim Revisionsgericht den Rechtsstreit aufgenommen und die Klageforderung bis zum Zeitpunkt des Todes des Erblassers, d.h. bis 10. Februar 1978, beschränkt. Insoweit verfolgen sie mit der Revision die Klageforderung weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung die Klage abgewiesen.

Zutreffend und in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung erblickt das Landesarbeitsgericht in der Klage eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen.

In der Hauptsache hat das Landesarbeitsgericht mit Recht darauf abgestellt, daß sich die tarifliche Mindestvergütung der Angestellten des öffentlichen Dienstes ab 1. Januar 1975 aufgrund der von diesem Zeitpunkt an wirksam gewordenen Neu-



- 6 -

fassung der §§ 22, 23 BAT ausschließlich danach richtet, ob die Hälfte der Arbeitszeit der Angestellten ausfüllende Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der jeweils in Betracht kommenden Vergütungsgruppe entsprechen (§ 22 Abs. 1 und Abs. 2 Abschn. 1 und Abschn. 2 Satz 1 BAT n.F.). Dabei hat das Landesarbeitsgericht den Begriff des "Arbeitsvorganges" im Sinne der Tarifnorm in der folgenden Weise erläutert:

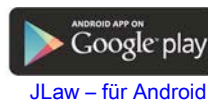
"Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen, die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Hieraus ergibt sich, daß Arbeitsvorgang diejenigen Einzeltätigkeiten sind, die erforderlich sind, um ein abschließendes Arbeitsziel zu erreichen. Was dabei ein abschließendes, selbständiges Arbeitsziel ist, richtet sich nach dem jeweiligen Aufgabengebiet des Angestellten. Für die Bestimmung des Arbeitszieles sind Geschäftsverteilung, Behördenanschauung, gesetzliche Bestimmungen, Verwaltungsvorschriften und die behördliche Übung zu berücksichtigen. Hierbei kann nicht von vornherein davon ausgegangen werden, daß der Begriff des Arbeitsvorganges die Bewertung der Tätigkeit an Hand des kleinsten abgrenzbaren Teiles der gesamten Tätigkeit erfordert... Daß gerade eine solche Zersplitterung der gesamten Tätigkeit nicht von den Tarifvertragsparteien gewollt war, ergibt sich aus den von ihnen in der Protokollnotiz im einzelnen aufgeführten Beispielen.... Hierbei können auch diejenigen Arbeitsvorgänge zusammengefaßt werden, die gleichartig sind, also die gleichen Einzeltätigkeiten umfassen und auch das gleiche Arbeitsziel haben... es ist also zulässig, insoweit die Bearbeitung mehrerer gleichartiger Vorgänge zusammenzufassen."

Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind sachlich zutreffend und entsprechen in allen Teilen - trotz anderer Formulierung - inhaltlich der Definition des "Arbeitsvorganges" durch die Rechtsprechung des Senats, wonach als "Arbeitsvorgang" eine unter Hinzurechnung der Zusammenhängstätigkeiten 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 ist (vgl. das Urteil des Senats vom 19. Juli 1978 - 4 AZR 31/77 -, [demnächst] AP Nr. 8 zu §§ 22, 23

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen, insbesondere auf das Urteil des Senats vom 22. November 1977 - 4 AZR 395/76 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975, ebenfalls zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Insbesondere hat das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung entscheidendes Gewicht darauf gelegt, daß es neben den jeweiligen Arbeitsergebnissen maßgeblich auf die tatsächliche Abgrenzbarkeit sowie die selbständige rechtliche Bewertbarkeit der Arbeitseinheiten ankommt. Ebenfalls hebt das Landesarbeitsgericht tarifgerecht und im Sinne der Senatsrechtsprechung hervor, daß wiederkehrende gleichartige Arbeitsleistungen nicht aufzuspalten, sondern tarifrechtlich zu einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen sind.

Nach diesen Grundsätzen betrachtet das Landesarbeitsgericht mit Zustimmung beider Prozeßparteien in sachlich zutreffender und folgerichtiger Weise als "Arbeitsvorgänge" diejenigen Einzelaufgaben des Angestellten N , die im Tatbestand jeweils tabellenartig zusammengestellt sind. Obwohl die Parteien demgegenüber keine Einwendungen erheben, verkennen sie, was auch für die Revision gilt, daß der mit §§ 22, 23 BAT n.F. neu eingeführte und von den Tarifvertragsparteien selbst definierte Rechtsbegriff des "Arbeitsvorganges" nicht mit dem der "Teiltätigkeit" im Sinne der früheren Senatsrechtsprechung identisch ist (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 5. Juli 1978 - 4 AZR 795/76 -, [demnächst] AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Eine solche Gleichstellung ist nämlich weder aus dem Wortlaut von §§ 22, 23 BAT bzw. der dazugehörigen Protokollnotiz zu entnehmen noch von den Tarifvertragsparteien gewollt, worauf auch das Landesarbeitsgericht mit Recht geachtet hat. In ihren diesbezüglichen Ausführungen verkennen die Parteien im übrigen, daß aufgrund der Legaldefinition des "Arbeitsvorganges" durch die Tarifvertragsparteien im Einzelfall mehrere "Teiltätigkeiten" im Sinne der alten Senatsrechtsprechung nur einen "Arbeitsvorgang" bilden können. Hingegen kann es - wie im vorliegenden Fall - aus tatsächlichen Gründen auch umgekehrt vorkommen, daß eine äußere Gleichheit beider Rechtsbegriffe eintritt.



- 8 -

Mit Recht zieht das Landesarbeitsgericht die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21 in der ab 1. Januar 1975 geltenden Fassung heran, wonach zu vergüten sind

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

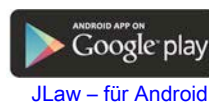
Zwar hat das Landesarbeitsgericht zunächst Bedenken gegen die Justitiabilität dieser tariflichen Tätigkeitsmerkmale angemeldet. Diesen rechtlichen Bedenken braucht jedoch vorliegend nicht nachgegangen zu werden, da das Landesarbeitsgericht selbst trotz seiner Bedenken die Tätigkeitsmerkmale im Sinne der langjährigen Senatsrechtsprechung ausgelegt und praktisch angewendet hat. Im übrigen bestehen auch hinsichtlich ihrer Bestimmtheit und Klarheit gerade gegen die vorliegend heranzuziehenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale keine rechtlichen Bedenken. Das wird schon daraus deutlich, daß zu ihnen eine gefestigte, von den Tarifvertragsparteien anerkannte und auch in der behördlichen Praxis angewandte höchstrichterliche Rechtsprechung besteht.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Angestellte N in Ermangelung einer technischen Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nebeneinander zwei tarifliche Tätigkeitsmerkmale hat erfüllen müssen. Wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung ausführt, erfordern die zuvor genannten tariflichen Tätigkeitsmerkmale nämlich zunächst einmal im Sinne eines subjektiven Merkmals denen eines geprüften Fachschulingenieurs entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen in der Person des betreffenden technischen Angestellten. Mit Recht verlangt dabei das Landesarbeitsgericht nicht dasselbe Wissen und Können, wie es durch eine Ausbildung als Fachschulingenieur vermittelt wird, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes;

- 9 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 9 -

dabei sind Fachkenntnisse und Fähigkeiten auf einem engbegrenzten ingenieurmäßigen Teilgebiet nicht ausreichend (vgl. das Urteil des Senats vom 25. Oktober 1978 - 4 AZR 177/77 -, zum Abdruck im Nachschlagewerk vorgesehen, sowie das weitere Urteil des Senats vom 19. April 1978 - 4 AZR 721/76 -, [demnächst] AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit jeweils weiteren Nachweisen). Außerdem muß die Tätigkeit, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls richtig ausführt, im Sinne eines weiteren Tätigkeitsmerkmals objektiv die Befähigung erfordern, wie ein einschlägig ausgebildeter Fachschulingenieur Zusammenhänge zu überschauen und Ergebnisse zu entwickeln und damit "Ingenieurszuschnitt" haben (vgl. auch dazu die zuvor genannten Urteile des Senats). Folgerichtig hebt das Landesarbeitsgericht daher auch hervor, daß beide Tätigkeitsmerkmale kumulativ erfüllt werden müssen, so daß tarifliche Mindestvergütung nach der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 einmal dann dem "sonstigen" technischen Angestellten nicht zusteht, wenn er subjektiv nicht über denen eines geprüften Fachschulingenieurs entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt, umgekehrt aber auch dann nicht, wenn - ohne Rücksicht auf die subjektive Qualifikation des Angestellten - der ausübenden Tätigkeit als solcher der "Ingenieurszuschnitt" fehlt.

Indessen geht das Landesarbeitsgericht hinsichtlich einer rechtlichen Teilfrage von für den Kläger zu günstigen rechtlichen Voraussetzungen aus. Am Ende seiner allgemeinen Ausführungen zu den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen wird von ihm gesagt:

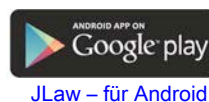
"Bei der rechtlichen Bewertung" (d.h. bei der Prüfung der denen eines Fachschulingenieurs entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen) "sind auch die erforderlichen Kenntnisse nichttechnischer Art mit zu berücksichtigen".

Für diesen rechtlichen Schluß des Landesarbeitsgerichts geben die anzuwendenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale jedoch keine Handhabe. Das Landesarbeitsgericht kann sich hierzu auch nicht auf die von ihm herangezogene Rechtsprechung des Senats, insbesondere die Entscheidung des Senats BAG AP Nr. 84 zu §§ 22, 23 BAT, berufen. In dieser Entscheidung hat der Senat nämlich lediglich zum

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

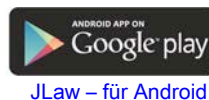
Ausdruck gebracht, daß innerhalb der Qualifikationserfordernisse der VergGruppen IV b BAT Fallgruppe 21, IV a BAT Fallgruppe 10 und III BAT Fallgruppe 2 alter Fassung einem technischen Angestellten mit pädagogischen Aufgaben auch seine etwaigen pädagogischen oder sonstigen nichttechnischen Fähigkeiten zugute kommen können, die andernfalls tarifrechtlich ohne Berücksichtigung blieben. Auf dieser teilweise fehlerhaften Beurteilung des Landesarbeitsgerichts kann jedoch die angefochtene Entscheidung nicht beruhen, da das Landesarbeitsgericht trotz insoweit fehlerhafter Erweiterung des anzuwendenden Rechtsbegriffes zugunsten des Klägers die Klage nicht für schlüssig gehalten und daher abgewiesen hat.

Auch bei seiner ausführlichen, in sich folgerichtigen und widerspruchsfreien Subsumtion hat das Landesarbeitsgericht den ansonsten zutreffenden Rechtsbegriff der "entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen" beibehalten und mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung ohne Verstoß gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze dargelegt, daß und warum die Klage hinsichtlich dieses tariflichen Tätigkeitsmerkmals nicht schlüssig ist. Ehe es zu diesem rechtlichen Schluß kam, hatte das Landesarbeitsgericht auch dem damaligen Kläger in verständlicher und klarer Form nach § 139 ZPO entsprechende prozessuale Auflagen gemacht. Wenn trotzdem der Angestellte N auch danach seinen Vortrag nicht dahin substantiierte bzw. substantiieren konnte, daß daraus seitens des Landesarbeitsgerichts auf das Vorhandensein "entsprechender Fähigkeiten und Erfahrungen" bei ihm geschlossen werden konnte, und der damalige Kläger außerdem noch ausdrücklich zu gerichtlichem Protokoll erklärt hat, weiteres habe er nicht vorzutragen (vgl. Protokoll des Landesarbeitsgerichts vom 7. Februar 1977), dann konnte das Landesarbeitsgericht nunmehr, ohne gegen entsprechende verfahrensrechtliche Vorschriften, deren Verletzung auch die Revision nicht rügt, zu verstoßen, nach dem Antrag des beklagten Landes abschlägig über die Klageforderung entscheiden. Dabei sind auch seitens des Landesarbeitsgerichts keine wesentlichen Umstände unberücksichtigt geblieben.

- 11 -



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



- 11 -

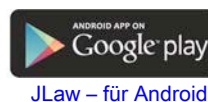
Alle demgegenüber von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Entgegen den Ausführungen der Revision hat das Landesarbeitsgericht nicht die subjektiven und objektiven Voraussetzungen der Merkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21 verkannt oder in rechtlich fehlerhaften Bezug zueinander gesetzt. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht mit aller Deutlichkeit und in Anlehnung an die Senatsrechtsprechung hervorgehoben, daß beide tariflichen Tätigkeitsmerkmale kumulativ erfüllt werden müssen, weswegen es auch genau überprüft hat, ob der damalige Kläger über denen eines entsprechend ausgebildeten Fachschulingenieurs entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt hat. Das Landesarbeitsgericht hat lediglich, um den differenzierten Sachverhalt voll zu würdigen und jede gerichtliche Erkenntnisquelle auszuschöpfen, auch alle Einzelaufgaben des Klägers nacheinander daraufhin untersucht, ob aus ihnen ein Rückschluß dahin möglich sei, daß der Rechtsvorgänger der Kläger über entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt hat. Das hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise jedoch ebenfalls verneint. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts beinhalten demnach keine Verwechslung der subjektiven und objektiven Merkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21, wie die Revision annimmt. Sie beziehen sich vielmehr im Rahmen der Überprüfung der Schlüssigkeit der Klage durch das Landesarbeitsgericht ausschließlich auf die vom Landesarbeitsgericht zunächst geprüfte Rechtsfrage, ob der Angestellte N über denen eines geprüften Fachschulingenieurs entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt hat.

Fehlerhaft ist umgekehrt aber auch die Rechtsauffassung des beklagten Landes, wonach jeder Schluß aus der Tätigkeit eines technischen Angestellten auf seine subjektive Qualifikation, d.h. auf seine Fähigkeiten und Erfahrungen, unzulässig sein soll. Für diese Rechtsauffassung des beklagten Landes gibt es nämlich weder eine verfahrensrechtliche Grundlage noch einen Anhaltspunkt im Tarifwerk oder anderen Rechtsnormen (vgl. BAG AP Nr. 51 zu §§ 22, 23 BAT). Vielmehr haben insoweit die Tatsachengerichte unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme im Einzelfall nach freier Überzeugung zu entscheiden, wobei freilich ihre Gründe anzugeben sind und der revisionsgerichtlichen Prüfung unterliegen.

Weiter verkennen die Kläger, daß es nicht ausreichend ist, wenn ihr Rechtsvorgänger lediglich unter Hinweis auf seine Tätigkeit und deren Einzelheiten ausgeführt hat, diese habe "Ingenieurszuschnitt". Damit verkürzen die Kläger, wie auch ihre Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zeigen, die tariflichen Anforderungen allein auf das zweite, objektive Element. In Wahrheit verlangen aber die tariflichen Tätigkeitsmerkmale neben einer Tätigkeit mit "Ingenieurszuschnitt" als weiteres und unabdingbares subjektives Erfordernis in der Person des betreffenden technischen Angestellten - unabhängig von seiner gerade ausgeübten Tätigkeit - auch noch Fähigkeiten und Erfahrungen, die im aufgezeigten Rechtssinne denen eines geprüften Fachschulingenieurs entsprechen. Darauf hat der Rechtsvorgänger der Kläger schon bei der Begründung seiner Klage gegenüber den Instanzgerichten nicht hinreichend geachtet, wobei er übersehen hat, daß er als Kläger einer Eingruppierungsfeststellungsklage alle Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen hatte, aus denen sich die Erfüllung sämtlicher tariflicher Tätigkeitsmerkmale ergibt (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 19. Juli 1978 - 4 AZR 31/77 -, [demnächst] AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Dabei kommt der von den Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat näher erörterten Frage, ob und inwieweit eine Verwendbarkeit des "sonstigen" Angestellten auch auf anderen Arbeitsplätzen möglich sein müsse, zwar keine unmittelbare tarifrechtliche Bedeutung zu, weil darauf die tariflichen Tätigkeitsmerkmale schon nach ihrem Wortlaut nicht abstellen. Gleichwohl kann aber eine breite Verwendungsmöglichkeit eines "sonstigen" Angestellten, die mit der eines einschlägig ausgebildeten Fachschulingenieurs vergleichbar ist, im Einzelfall je nach den Umständen ein auch von den Gerichten zu

- 13 -

berücksichtigendes Anzeichen dafür sein, daß der betreffende technische Angestellte über Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt, die denen eines Fachschulingenieurs entsprechen, so wie umgekehrt eingeschränkte oder gar fehlende Verwendungsmöglichkeit an anderer Stelle schon nach der Lebenserfahrung dagegen sprechen kann. Schließlich verkennt der Kläger auch, daß für die Höhe seiner tariflichen Mindestvergütung unbeachtlich ist, wie seine Stelle im Haushaltsplan und im behördlichen Stellenplan ausgewiesen ist (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 19. Juli 1978 - 4 AZR 31/77 -, [demnächst] AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen).

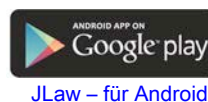
Weiter rügt die Revision zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe die zu den Prozeßakten gekommene Arbeitsplatzbeschreibung vom 5. Oktober 1973 (Bl. 9 der Vorakten) nicht berücksichtigt. Einmal hat das Landesarbeitsgericht diese Arbeitsplatzbeschreibung nämlich ausdrücklich in seinen Tatbestand aufgenommen. Außerdem stand angesichts des unsträtigen Sachverhalts die Verwertung der Arbeitsplatzbeschreibung im pflichtgemäßen, revisionsgerichtlich nur beschränkt überprüfbaren Ermessen des Landesarbeitsgerichts, das ihm § 142 ZPO eröffnet (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 19. Juli 1978 - 4 AZR 31/77 -, [demnächst] AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, ferner das Urteil des Senats BAG AP Nr. 9 zu § 313 ZPO, ebenfalls zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, auch BAG AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT). Abgesehen davon ist der Inhalt behördlicher Arbeitsplatzbeschreibungen ohnehin ohne tarifrechtliche Bedeutung (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 19. Juli 1978 - 4 AZR 31/77 - wie zuvor).

Nicht begründet ist auch die weitere prozessuale Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht hätte einen Sachverständigen zuziehen müssen. Dabei verkennt die Revision wiederum, daß der Sachverhalt unsträtig und daher für die Einschaltung eines Sachverständigen zu Beweis Zwecken (§§ 402 ff. ZPO) und überhaupt für Rügen nach § 286 ZPO kein Raum ist (vgl. die Urteile des

- 14 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Senats vom 14. Dezember 1977 - 4 AZR 467/76 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und 22. November 1977 - 4 AZR 395/76 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Damit wird materiell von der Revision allenfalls eine Verletzung des § 144 ZPO gerügt. Aber auch eine solche liegt nicht vor, da die Tatsachengerichte im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens darüber befinden können, ob sie nach § 144 ZPO zur Unterstützung des Gerichts bzw. zur Klärung von Fachfragen oder zur Aufklärung des Sachverhalts von Amts wegen einen Sachverständigen zuziehen oder nicht (vgl. auch dazu die beiden zuletzt genannten Urteile des Senats, auch BAG AP Nr. 90 und 98 zu §§ 22, 23 BAT). Anzeichen für eine entsprechende Ermessensüberschreitung oder eine mißbräuchliche Ermessenshandhabung durch das Landesarbeitsgericht sind indessen weder von der Revision behauptet noch ersichtlich. In diesem Zusammenhang verkennen die Kläger aber insbesondere, daß es rechtlich unmöglich ist, ohne schlüssigen Vortrag des Klägers eine Eingruppierungsfeststellungsklage nur mit Hinweisen auf Arbeitsplatzbeschreibungen oder Sachverständige zu begründen. Diese Verfahrensweise führt zudem leicht zu prozessual unerlaubten Ausforschungsbeweisen.

Entgegen den weiteren Ausführungen der Revision hat das Landesarbeitsgericht auch die gutachtliche Stellungnahme des Professors Dr. J. nicht unberücksichtigt gelassen. Hierauf ist es in seinen Entscheidungsgründen sogar an zwei Stellen näher eingegangen. Aus den Ausführungen des Professors Dr. J. hat das Landesarbeitsgericht jedoch ebenfalls nicht zu entnehmen vermocht, daß der technische Angestellte N über denen eines geprüften Fachschulingenieurs entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt hat, wofür schon der Umstand spricht, daß es nach der Schlußfolgerung des Gutachters lediglich gerechtfertigt erscheine,

"Herrn N Fähigkeiten auf seinem Betätigungsfeld", also nicht darüber hinaus, mit denen eines graduierten Ingenieurs als gleichwertig anzusehen. Damit hat sogar, wie das Landesar-



beitsgericht zutreffend folgert, der Fachvorgesetzte des Angestellten N bei diesem allenfalls Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem ingenieurmäßigen Teilgebiet bejaht, was tarifrechtlich nicht ausreichend ist. Im übrigen stand angesichts des unstreitigen Sachverhalts auch die Verwertung der gutachtlichen Äußerung des Professors Dr. J nach § 142 ZPO im pflichtgemäßen, revisionsgerichtlich nur beschränkt überprüfbaren Ermessen des Landesarbeitsgerichts.

Entgegen den weiteren Ausführungen der Revision hat das Landesarbeitsgericht auch nicht gegen den von der Revision vertretenen allgemeinen Erfahrungssatz verstoßen, daß derjenige, der in einer Fachhochschule im Fachbereich Mathematik/Physik innerhalb eines Kernphysik- und Isotopenlabors bei der Ausbildung von Studenten mitarbeitet, ingenieurmäßige Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen und dazu auch noch über eingehende Kenntnisse in Nachbargebieten verfügen müsse, um als Helfer eines Hochschullehrers eingesetzt werden zu können. Schon die fachlich-sachliche Richtigkeit dieses von der Revision vorgetragenen angeblichen Erfahrungssatzes erscheint zweifelhaft. Abgesehen davon kommen für die allgemeine revisionsgerichtliche Überprüfung der instanzgerichtlichen Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe ohnehin nur Verstöße gegen allgemein bekannte und anerkannte Erfahrungssätze gleich welchen Inhalts in Betracht (vgl. BAG 25, 268 [275] = AP Nr. 72 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen). Um einen derartigen Erfahrungssatz handelt es sich aber jedenfalls bei dem von der Revision behaupteten nicht.

Unbegründet ist auch die letzte prozessuale Rüge der Revision, mit der dem Landesarbeitsgericht vorgeworfen wird, selbst nicht über die erforderliche Sachkunde in den vorliegend zur Erörterung stehenden technischen Sachfragen zu verfügen. Auch diese Rüge läuft ihrem Inhalt nach auf die Behauptung eines Verstoßes des Landesarbeitsgerichts gegen § 144 ZPO hinaus. Zwar sollten grundsätzlich die Gerichte in der Einschätzung ihrer eigenen Sachkunde bei reinen Fachfragen, auch solchen technischer Art, eher zurückhaltend sein. Dennoch kann vorliegend darin, daß das Landesarbeitsgericht von der Zuziehung eines Sachverständigen nach § 144 ZPO abgesehen hat, weder ein Mißbrauch noch eine



Überschreitung des ihm insoweit zukommenden pflichtgemäßen Ermessens erblickt werden. Welche Anforderungen während der Ausbildung und bei der Prüfung von Fachschulingenieuren gestellt werden bzw. was zum entsprechenden Lehr- und Prüfungsstoff gehört, kann nämlich jedenfalls ohne sachverständige Hilfe aus Vorlesungsverzeichnissen, Prüfungsordnungen und sonstigen den Gerichten unmittelbar zugänglichen und auch allgemeinverständlichen Quellen entnommen werden. Im übrigen hatte sich zur Qualifikation des verstorbenen Angestellten N dessen Fachvorgesetzter unter fachtechnischen Gesichtspunkten geäußert und das Landesarbeitsgericht dessen Stellungnahme bei seiner Rechtsfindung mitberücksichtigt.

Das Landesarbeitsgericht führt schließlich auch richtig und von der Revision ungerügt aus, daß auch eine außerhalb des Tarifrechts liegende Anspruchsgrundlage für die Klageforderung nicht besteht.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann

Jahnz

Dr. Röhsler

Dr. Richter

Dr. Feller

