

|                            |    |
|----------------------------|----|
| Für das Nachschlagewerk!   | Ja |
| Für die Fachpresse!        | Ja |
| Für die Amtliche Sammlung! | Ja |

Gesetz: BAT §§ 22, 23 1975; Anlage 1 a VergGruppen IV b, IV a, III und II - Vka - jeweils Fallgruppe 1; ZPO § 144, § 286 (Betriebsleiter für kommunale Gas- und Wasserversorgung)

Leitsätze:

1. Die tarifliche Mindestvergütung ist auch nach den neugefaßten §§ 22, 23 BAT nicht von einer "Eingruppierung" oder "Höhergruppierung" durch den Arbeitgeber abhängig, sondern folgt aus der auszuübenden Tätigkeit des Angestellten. Daher kann auch die Eingruppierungsfeststellungsklage wie bisher erhoben werden.
2. Entscheidend ist für die tarifliche Mindestvergütung, ob die Hälfte der Arbeitszeit des Angestellten mit Arbeitsvorgängen ausgefüllt wird, die den betreffenden tariflichen Tätigkeitsmerkmalen entsprechen. Der Begriff des "Arbeitsvorganges" ist ein feststehender, abstrakter und von den Tarifvertragsparteien vorgegebener Rechtsbegriff. Seine Anwendung durch die Tatsachengerichte ist in vollem Umfang durch das Revisionsgericht nachprüfbar.
3. Unter einem "Arbeitsvorgang" ist unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer vernünftigen, sinnvollen praktischen Verwaltungsübung eine nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und tarifrechtlich selbständig bewertbare Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen. Dabei braucht es sich nicht unbedingt um den kleinstmöglichen abgrenzbaren Teil der Tätigkeit zu handeln.
4. Die Tätigkeit als Betriebsleiter für die Gas- und Wasserversorgung einer Stadtgemeinde kann e i n Arbeitsvorgang im Sinne von § 22 BAT n.F. sein.
5. Bei der VergGr. II BAT Fallgruppe 1 handelt es sich um eine besonders herausgehobene Spitzengruppe. Bei ihr wird eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung verlangt, die diejenige beträchtlich überschreitet, die begriffsnotwendig schon die Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 1 fordern.

Aktenzeichen: 4 AZR 395/76

Urteil des BAG vom 22. November 1977

LAG Baden-Württemberg



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4 AZR 395/76

4 Sa 114/75 Baden-Württemberg

Verkündet am  
22. November 1977

gez. Mißler,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. November 1977 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtliche Richterin Bahr und den ehrenamtlichen Richter Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. März 1976 - 4 Sa 114/75 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

V o n            R e c h t s            w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist Mitglied der Gewerkschaft ÖTV. Seit dem Jahre 1961 ist er als angestellter Betriebsingenieur für die Gas- und Wasserversorgung bei den als kommunalen Eigenbetrieben organisierten Stadtwerken der Beklagten beschäftigt. Er besitzt das Abschlußzeugnis einer Ingenieurschule für Gastechnik. Seit dem Jahre 1967 erhält der Kläger Vergütung nach der VergGr. III BAT. Mit Schreiben vom 7. Februar 1972 beantragte er erfolglos seine Höhergruppierung in die VergGr. II BAT.

Die Stadtwerke der Beklagten werden von dem kaufmännischen **Werksleiter** sowie dem technischen Direktor geleitet. Dem technischen Direktor unterstehen die vom Kläger geleitete Abteilung "Gas und Wasser", die weitere Abteilung "Elektro- und Fernwärme" sowie das Vermessungsbüro und die Zählerabteilung. Der technische Direktor ist Diplomingenieur und als Angestellter in die VergGr. I a BAT eingruppiert.

Der Kläger hat fünf Arbeitsgebiete: Er ist Betriebsleiter für die Gas- und Wasserversorgung und als solcher zuständig für den Gasbezug, die Gasverteilung, die Wasserförderung, den Wasserbezug und die Wasserverteilung. Mit Aufgaben dieses Arbeitsgebietes ist er zu 70 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit beschäftigt. Außerdem ist der Kläger Stellvertreter des technischen Direktors mit Unterschriftsbefugnis für die Abteilung "Gas und Wasser". Seine entsprechenden Aufgaben nehmen 8 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit in Anspruch. Weiter obliegt dem Kläger, soweit derartige Aufgaben nicht, vor allem für größere Baugebiete, Ingenieurbüros übertragen werden, die Planung der Versorgungsanlagen für Gas und Wasser zur Erschließung neuer Wohn- und Industriegebiete, womit 14 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit beansprucht werden. Außerdem ist der Kläger zuständig für die Bauaufsicht und Endabrechnung größerer Projekte (5 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit) sowie für die Abnehmerberatung bei Sonderaufgaben mit 3 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit.

Als Betriebsleiter für die Gas- und Wasserversorgung hat der Kläger das ihm unterstellte technische Personal einzusetzen. Dazu gehören vier Rohrnetzmeister, ein Installationsmeister, ein Wassermeister, ein Rohrnetztechniker sowie ein technischer Zeichner.

- 3 -



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



- 3 -

Im Rahmen der Gasversorgung obliegen dem Kläger die tägliche Überwachung der Betriebsanlagen mit Weisungsbefugnis über den laufenden Betrieb, die Steuerung des täglichen Gasbezuges mit der Befugnis, bei Abnehmern mit unterbrechbaren Lieferverträgen zur Vermeidung von Überschreitungen der vereinbarten Gasmengen Abschaltungen vorzunehmen, die Vorausschätzung des Gasbezuges von der Gasversorgung Süddeutschland, die Wärmebedarfsermittlung für neue Baugebiete, die Beratung von Firmen bei vorgeesehenem Wechsel auf Erdgasbezug sowie rechnerische Untersuchungen über den Auslastungsgrad einzelner Gasrohrnetzabschnitte.

Im Bereiche der Wasserversorgung obliegen dem Kläger die tägliche Überwachung der Betriebsanlagen mit Weisungsbefugnis über den laufenden Betrieb, die selbständige Ermittlung des Wasserbedarfes für neue Baugebiete, die anfallenden hydraulischen Berechnungen für die Auslegung neuer Anlagen zur Druckerhöhung oder Druckminderung sowie selbständige rechnerische Untersuchungen über den Auslastungsgrad einzelner Wasserrohrnetzabschnitte.

Als Betriebsleiter hat der Kläger diejenigen Arbeiten zu erledigen, die in seinen Geschäftsbereich fallen, so die unterschrittsreife Erledigung der Geschäftspost, die unterschrittsreife Ausarbeitung der Vorgänge bei Ausschreibungen von Investitionsprojekten und Anträgen auf Genehmigung oder Vergabe solcher Projekte durch die zuständigen Organe der Beklagten sowie die unterschrittsreife Ausarbeitung von Ingenieurverträgen für fremde Ingenieurleistungen.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 1. Januar 1975 Vergütung nach der VergGr. II BAT zu zahlen. Er hat dazu vorgetragen, seine Tätigkeit als Betriebsleiter für die Gas- und Wasserversorgung, die mehr als 50 v.H. der bei ihm anfallenden Arbeitsvorgänge ausmache, entspreche den Merkmalen der von ihm für sich in Anspruch genommenen Vergütungsgruppe. Insoweit hebe sich seine Tätigkeit erheblich aus der VergGr. III BAT heraus. Demgemäß hat der Kläger beantragt.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. Januar 1975 Vergütung nach der VergGr. II BAT zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Tätigkeit des Klägers entspreche weder den Merkmalen der VergGr. III BAT noch denen der VergGr. II BAT. Jedenfalls werde der Kläger von ihr tarifgerecht vergütet. Der Kläger habe zudem nichts vorgetragen, woraus der hohe Grad von Verantwortung hergeleitet werden könne, den die Merkmale der VergGr. II BAT forderten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 48.000,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß zwischen den Parteien aufgrund beiderseitiger Tarifbindung der BAT und dessen Anlage 1 a normativ und zwingend gelten (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Da der Kläger nur Ansprüche für die Zeit ab 1. Januar 1975 geltend macht, kommt vorliegend, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt, § 22 BAT in der Fassung des 37. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 17. März 1975 (37. ÄndTV BAT) zur Anwendung. Die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1 a zum BAT sind mit dem Landesarbeitsgericht in der ab 1. Januar 1975 geltenden Neufassung anzuwenden. Demnach beurteilt sich gemäß § 2 Ziffer 26 des 37. ÄndTV BAT die Tätigkeit des Klägers nach den mit Wirkung vom 1. Januar 1975 in Kraft gesetzten Tätigkeitsmerkmalen des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT für Angestellte in technischen Berufen vom 15. Juni 1972, wobei dessen Bestimmungen für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) heranzuziehen sind.

- 5 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
(mobile App)  
Über 100.000 Urteile



II. Auszugehen ist damit von § 22 BAT (n.F.), worin bestimmt wird:

- "(1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b). Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die er eingruppiert ist.
- (2) Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderungen erfüllt sind, insoweit zusammen zu beurteilen...".

Mitheranzuziehen ist dazu die Protokollnotiz zu Absatz 2 der Tarifnorm, die selbst Tarifbestandteil ist und tariflichen Charakter hat:

- "1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Eintragung in das Grundbuch, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld, Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden....".

1. In Anlehnung an die eigene Definition des Begriffes des Arbeitsvorganges durch die Tarifvertragsparteien in der vorstehenden Protokollnotiz hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, mit der Einführung dieses Rechtsbegriffes solle nach dem damit zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien nunmehr



- 6 -

der kleinste bei natürlicher und vernünftiger Betrachtungsweise abgrenzbare Teil der gesamten Tätigkeit des betreffenden Angestellten für die tarifrechtliche Bewertung der Tätigkeit maßgeblich sein. Dabei ergebe sich die jeweilige Abgrenzung aus dem konkreten Arbeitsergebnis, zu dem der Arbeitsvorgang hinführe. Nach diesen Rechtsgrundsätzen müsse die Tätigkeit des Klägers als Betriebsleiter für die Gas- und Wasserversorgung der Beklagten als ein Arbeitsvorgang im tariflichen Sinne angesehen werden. Die restlichen vier Aufgabengebiete des Klägers machten zwar ebenfalls jeweils Arbeitsvorgänge im tariflichen Sinne aus; diese seien jedoch für die tarifrechtliche Bewertung unerheblich, weil der Kläger zu 70 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit mit Aufgaben der Betriebsleitung beschäftigt werde.

2. Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind im wesentlichen zutreffend und führen jedenfalls revisionsrechtlich zu einem im vorliegenden Fall nicht zu beanstandenden Ergebnis. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht beachtet, daß die Neufassung des § 22 BAT sowie der Inhalt der dazugehörigen Protokollnotiz es nicht mehr gestatten, im Sinne der früheren Rechtsprechung des Senats zu §§ 22, 23 BAT a.F. rechtlich danach zu differenzieren, ob eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit, eine überwiegend auszuübende Tätigkeit oder mehrere, für sich allein jeweils nicht überwiegende Teiltätigkeiten vorliegen (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Form). Das Landesarbeitsgericht nimmt weiter zutreffend an, daß auch nach dem neuen § 22 BAT die tarifliche Mindestvergütung der tarifunterworfenen Angestellten wie schon nach bisherigem Recht nicht etwa von einer durch den Arbeitgeber vorzunehmenden "Eingruppierung" oder "Höhergruppierung" abhängig ist, sondern aus der jeweils auszuübenden Tätigkeit folgt (§ 22 Abs. 2 BAT - vgl. Böhm-Spiertz, BAT, 2. Aufl., § 22 Anm. 1; Breier-Uttlinger, BAT, 3. Aufl., § 22 Anm. 4; Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, BAT, § 22 Anm. 4). Daher kann auch die sogenannte Eingruppierungsfeststellungsklage in der bisher üblichen Art unbedenklich weiterhin erhoben werden.

- 7 -



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



Zwar ist nach dem nunmehr in § 22 Abs. 2 Abschn. 1 BAT festgelegten Grundsatz nicht mehr nur die überwiegend auszuübende, sondern die gesamte Tätigkeit des Angestellten für dessen tarifliche Mindestvergütung maßgeblich (so auch Böhm-Spiertz, aaO, Anm. 12; Breier-Uttlenger, aaO, Anm. 6; Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, aaO, wie zuletzt). Wenn die Tarifvertragsparteien jedoch, worauf das Landesarbeitsgericht mit Recht hinweist, im darauffolgenden Abschnitt derselben Tarifnorm weiter bestimmen, daß die "gesamte auszuübende Tätigkeit" den jeweiligen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen nur dann entspricht,

"wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen,"

so kommt es nach dem Willen der Tarifvertragsparteien im allgemeinen darauf an, ob die Hälfte der Arbeitszeit des Angestellten mit Arbeitsvorgängen ausgefüllt wird, die ihrerseits den Tätigkeitsmerkmalen der betreffenden Vergütungsgruppe entsprechen. Die übrigen Arbeitsvorgänge dürfen dann nach neuem Recht bei der tarifrechtlichen Bewertung nicht mehr berücksichtigt werden, sofern sie ihrem zeitlichen Umfang nach nicht ihrerseits die Hälfte der Arbeitszeit erreichen und damit rechtserheblich werden (vgl. Böhm-Spiertz, aaO, Anm. 29; Breier-Uttlenger, aaO, Anm. 9; Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, aaO, Anm. 6). Dabei hat das Landesarbeitsgericht auch zutreffend berücksichtigt, daß es nach neuem Recht ausreicht, wenn die Hälfte der Arbeitszeit des Angestellten mit Arbeitsvorgängen ausgefüllt ist, die den entsprechenden tariflichen Tätigkeitsmerkmalen entsprechen, während nach früherem Recht die überwiegend auszuübende Tätigkeit entscheidend war, es also darauf ankam, daß mehr als 50 v.H. der Arbeitszeit des Angestellten mit tarifgerechten Aufgaben in Anspruch genommen wurde.

3. Bei dem Begriff des "Arbeitsvorganges", den die Tarifvertragsparteien in § 22 Abs. 2 BAT n.F. eingeführt und in der Protokollnotiz dazu selbst abschließend definiert haben, handelt es sich nicht etwa um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei



dessen Anwendung den Tatsachengerichten ein Beurteilungsspielraum und demgemäß dem Revisionsgericht nur eine beschränkte Möglichkeit der Überprüfung zukommt (vgl. das Urteil des Senats - 4 AZR 111/76 - vom 1. Juni 1977, [demnächst] AP Nr. 98 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen). Vielmehr ist der Begriff des "Arbeitsvorganges" ein feststehender, abstrakter und von den Tarifvertragsparteien ihrerseits vorgegebener Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch die Tatsachengerichte in vollem Umfange durch das Revisionsgericht überprüft werden kann.

Soweit dem im Schrifttum mit teilweise unterschiedlicher Argumentation entgegengetreten wird (Böhm-Spiertz, aaO, Anm. 25 - 26 sowie Gröbing, AuR 1976, S. 300 [302]), wird verkannt, daß durch die Tarifvertragsparteien mit der Novellierung des § 22 BAT erkennbar gerade das Ziel verfolgt wurde, die bisher nach der Rechtsprechung mögliche Unterscheidung zwischen einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit und einer überwiegend auszuübenden Tätigkeit bzw. mehrerer Teiltätigkeiten zu unterbinden. Stattdessen sollte ein einheitliches und allgemein verwertbares rechtliches Kriterium für die tarifrechtliche Beurteilung der Tätigkeit der Angestellten eingeführt werden, nämlich der "Arbeitsvorgang". Diese aus der Novellierung deutlich ersichtliche Absicht der Tarifvertragsparteien könnte aber nicht zur Auswirkung kommen, wenn der Begriff des "Arbeitsvorganges" nur als allgemeiner (unbestimmter) Rechtsbegriff anzusehen wäre, zumal dann auch noch die Gefahr bestünde, daß sich in tarifwidriger Weise Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einzelfall darüber verständigen könnten, was konkret ein "Arbeitsvorgang" ist. Dieser Begriff ist vielmehr allgemein rechtlich vorgegeben, wie ohne weiteres aus der genauen Definition durch die Protokollnotiz als Teil des Tarifvertrages entnommen werden muß. Wenn die Tarifvertragsparteien den Begriff des Arbeitsvorganges jedoch so exakt normieren, wie das hier geschehen ist, bleibt auch schon deshalb kein Beurteilungsspielraum mehr.

4. Im wesentlichen zutreffend ist auch die Bestimmung des Rechtsbegriffs des "Arbeitsvorganges" durch das Landesarbeitsgericht. Mit Recht weist das Landesarbeitsgericht dabei darauf hin,



daß schon nach dem Wortlaut der dafür maßgeblichen Protokollnotiz bei der Abgrenzung der "Arbeitsvorgänge" im Einzelfall diesen die jeweiligen "Zusammenhangstätigkeiten" zuzurechnen sind, um eine lebensfremde Aufspaltung zu vermeiden. Dazu wird ersichtlich auf die entsprechende Rechtsprechung des Senats zu den Zusammenhangstätigkeiten abgestellt (vgl. BAG AP Nr. 85 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen). Wenn die Tarifvertragsparteien weiter von einer "natürlichen Betrachtung" sprechen, so stellen sie in erster Linie auf eine vernünftige, sinnvolle praktische Verwaltungsübung ab. Schließlich kommt es, wie das Landesarbeitsgericht gleichfalls zutreffend hervorgehoben hat, entscheidend darauf an, welchem konkreten Arbeitsergebnis die Tätigkeit des Angestellten jeweils zu dienen bestimmt ist. Daraus ergibt sich nach dem Tarifwortlaut, der eigenen Definition durch die Tarifvertragsparteien, nach dem Sinn und Zweck des neuen § 22 BAT sowie der dazugehörigen Protokollnotiz sowie aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang folgender Begriff des "Arbeitsvorganges" im Sinne von § 22 BAT n.F.: Unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer vernünftigen, sinnvollen praktischen Verwaltungsübung ist der Arbeitsvorgang eine nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und tarifrechtlich selbständig bewertbare Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten. Damit bedienen sich die Tarifvertragsparteien zugleich des entsprechenden Begriffes der Volks- und Betriebswirtschaft (vgl. Dr. Gablers Wirtschaftslexikon, 9. Aufl., Band 1 Sp. 295 und Band 2 Sp. 2100).

Diese Begriffsbestimmung entspricht im wesentlichen auch den im Schrifttum dazu aufgezeigten Kriterien (vgl. Böhm-Spiertz, aaO, Anm. 25 - 26; Breier-Uttlinger, aaO, Anm. 18; Clemens, RdA 1976, S. 161 [164]; Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, aaO, Anm. 7; Gröbing, AuR 1976, S. 302). Soweit dort allerdings - wie andeutungsweise auch vom Landesarbeitsgericht - entscheidend darauf abgestellt wird, es müsse sich jeweils beim Arbeitsvorgang um den kleinstmöglichen abgrenzbaren Teil der Tätigkeit handeln (so Böhm-Spiertz, Breier-Uttlinger, Clemens und Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke), wird dabei übersehen,



- 10 -

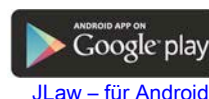
daß dies in der von den Autoren angenommenen Allgemeinheit schon aus dem Tarifwortlaut, erst recht aber aus dem Sinn und Zweck des § 22 BAT n.F. und der Protokollnotiz dazu gerade nicht hergeleitet werden kann. Daraus ergibt sich vielmehr, daß in allen Fällen zwar auch auf die Möglichkeit der tatsächlichen Abgrenzung abgestellt werden soll, daneben jedoch immer eine selbständige tarifrechtliche Bewertung möglich bleiben muß. Wenn die Tarifvertragsparteien selbst in der Protokollnotiz je nach der Verwaltungsübung und dem konkreten Arbeitsergebnis sogar die unter Umständen sehr lange Zeit in Anspruch nehmende Konstruktion einer Brücke als Beispiel eines großen und möglicherweise langdauernden Arbeitsvorganges bezeichnen, obwohl sich eine derartige Tätigkeit nach der Lebenserfahrung rein tatsächlich in vielerlei Weise wird aufgliedern lassen, zeigt dies deutlich, daß nicht schon in jedem Fall der kleinstmögliche abstrakt abgrenzbare Teil einer Tätigkeit zu bewerten ist. In diesem Zusammenhang weist daher Gröbing (AuR 1976, 300 [302]) zutreffend darauf hin, daß bei der Bestimmung der jeweils im Einzelfall anzunehmenden Arbeitsvorgänge jedenfalls der Aufgabenkreis des Angestellten und das jeweilige Arbeitsergebnis maßgeblich mitberücksichtigt werden müssen und demgemäß nicht im Sinne eines rechtlichen Zwanges unbedingt auf die kleinste rein tatsächlich aufgliederungsfähige Arbeitseinheit abgestellt werden darf.

Aus den vorstehenden Gründen kann auch den entsprechenden Ausführungen der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nicht gefolgt werden, nach der sogar jeder denkbare einzelne Arbeitsgang oder das, was die Beklagte als "Arbeitsleistung" bezeichnet hat, seinerseits im einzelnen als "Arbeitsvorgang" betrachtet und tarifrechtlich bewertet werden müsse. Das würde zu lebensfremder Zerstückelung und zur praktischen Preisgabe des von den Tarifvertragsparteien geschaffenen Rechtsbegriffes des "Arbeitsvorganges" führen, nach dessen ausdrücklicher Definition durch die Tarifvertragsparteien nämlich in allen Fällen Zusammenhangstätigkeiten, eine vernünftige Verwaltungsübung, eine natürliche Betrachtungsweise und insbesondere das jeweilige Arbeitsergebnis Berücksichtigung zu

- 11 -



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



finden haben. Diese Zielsetzung der Tarifvertragsparteien ermöglicht notwendigerweise aber auch "Arbeitsvorgänge" größeren Umfangs und verbietet damit zugleich schlechthin, nur auf die kleinstmögliche abgrenzbare Arbeitseinheit abzustellen, zumal dann auch deren selbständige tarifrechtliche Beurteilung oft nicht mehr möglich sein dürfte. Daher kann der Beklagten auch nicht dargelegt werden, die Klage sei schon deswegen unschlüssig, weil der Kläger seine Aufgaben nicht seinerseits in "Arbeitsvorgänge" aufgegliedert vorgetragen habe. Dies ist nämlich nicht seine Aufgabe, da es sich beim "Arbeitsvorgang" um einen der Disposition der Parteien entzogenen Rechtsbegriff handelt, den die Gerichte nach entsprechendem Tatsachenvortrag anzuwenden haben.

5. Aus den vorstehenden Rechtsgründen ist es jedenfalls rechtlich möglich, mit dem Landesarbeitsgericht die Tätigkeit des Klägers als Betriebsleiter für die Gas- und Wasserversorgung der beklagten Stadtgemeinde als einen einheitlichen "Arbeitsvorgang" im tariflichen Sinne zu betrachten. Dafür sprechen sowohl die praktische Verwaltungsübung bei der Beklagten als auch das Arbeitsergebnis, dem diese Tätigkeit des Klägers zu dienen bestimmt ist, nämlich die Versorgung der beklagten Stadt mit Gas und Wasser. Selbst wenn danach eine weitere Aufteilung (etwa in Gas- und Wasserversorgung getrennt) nach den insoweit nicht aufgeklärten, näheren tatsächlichen Umständen erforderlich sein sollte, kann dies im vorliegenden Fall zu keinem anderen Ergebnis führen. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht in tarifgerechter Weise die übrigen Aufgabengebiete des Klägers (Vertretung des technischen Direktors, Planung von Versorgungsanlagen in Neubaugebieten, Bauaufsicht und Endabrechnung größerer Objekte sowie Abnehmerberatung bei Sonderfragen) als selbständige Arbeitsvorgänge betrachtet und bei der tarifrechtlichen Würdigung außer Betracht gelassen, weil diese Arbeitsvorgänge des Klägers zusammen genommen jedenfalls nicht die Hälfte seiner Arbeitszeit ausmachen. Diese Aufgaben des Klägers haben auch mit der Betriebsleitung für Gas und Wasser keinen begriffsnotwendigen oder natürlichen Zusammenhang, wie sich schon daraus ergibt, daß sie teilweise je nach den Umständen auch an private Ingenieurbüros vergeben werden.



Im übrigen dienen diese weiteren Aufgaben des Klägers nach den den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und der Verwaltungsorganisation bei der Beklagten auch anderen und jeweils spezifischen Arbeitsergebnissen.

III. Vergütung nach der VergGr. II BAT (VKA) Fallgruppe 1 steht zu

"Technischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 herausheben, sowie sonstigen Angestellten, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben."

Damit gelangt die nachfolgende Reihe jeweils aufeinander aufbauender Vergütungs- bzw. Fallgruppen zur Anwendung:

VergGr. IV b Fallgruppe 1

"Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte....",

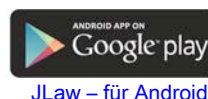
VergGr. IV a Fallgruppe 1

"Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen, die sich durch besondere Leistung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 herausheben, sowie sonstige Angestellte...." und

VergGr. III Fallgruppe 1

"Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung, die sich durch besonders schwierige Tätigkeiten und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes aus der VergGr. IV a Fallgruppe 1 herausheben, sowie sonstige Angestellte....".

1. Da somit mehrmals Fallgruppen ausdrücklich aufeinander aufbauen, war vom Landesarbeitsgericht nacheinander zunächst das Vorliegen der Merkmale der Ausgangsfallgruppe IV b BAT Fallgruppe 1 und alsdann der Reihe nach jeweils das Vorliegen der weiteren, qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale zu überprüfen



- 13 -

(vgl. Urteil des Senats vom 1. Juni 1977 - 4 AZR 111/76 -, [demnächst] AP Nr. 98 zu §§ 22, 23 BAT im Anschluß an BAG AP Nr. 85 und 79 zu §§ 22, 23 BAT sowie BAG 25, 371 [378] = AP Nr. 77 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen).

2. Zwar hat sich das Landesarbeitsgericht an diese Grundsätze gehalten. Es hat auch berücksichtigt, daß, insbesondere wenn die entsprechenden Tatsachen wie vorliegend unstreitig sind, bei den in ihrer rechtlichen Erfüllung nicht bestrittenen niedrigeren Vergütungsgruppen eine pauschale rechtliche Überprüfung ausreichend sein kann. Jedoch ist es rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Ausgangsfallgruppe IV b Fallgruppe 1 BAT sei zwischen den Parteien "unstreitig", da die Parteien über Rechtsfragen und Rechtsbegriffe nicht verfügen und diese daher auch nicht wie Tatsachen "unstreitig stellen" können (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 1. Juni 1977 - 4 AZR 111/76 -, [demnächst] AP Nr. 98 zu §§ 22, 23 BAT). Dieser Fehler des Landesarbeitsgerichts ist jedoch unschädlich, da der Kläger unstreitig über das Abschlußzeugnis einer Ingenieurschule verfügt und die Tätigkeit eines Ingenieurs, also eine "entsprechende Tätigkeit" im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1, ausübt. Ebenfalls hat das Landesarbeitsgericht nicht näher begründet, worin die "besonderen Leistungen" im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 bei der Tätigkeit des Klägers als Betriebsleiter für die Gas- und Wasserversorgung liegen sollen, wobei eine erhöhte Qualität der Arbeit zu fordern ist, die den Einsatz gegenüber den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 erhöhten Wissens und Könnens erfordert (vgl. auch hierzu das Urteil des Senats vom 1. Juni 1977 - 4 AZR 111/76 -, [demnächst] AP Nr. 98 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen). Ersichtlich sind diese qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale jedoch deswegen erfüllt, weil der Kläger in seiner Eigenschaft als Betriebsleiter für die gesamte Gas- und Wasserversorgung einer größeren Mittelstadt zuständig und weitgehend allein verantwortlich ist, worauf auch beide Parteien hingewiesen haben.

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

- 14 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 14 -

3. Mit zutreffender Begründung nimmt das Landesarbeitsgericht weiter an, daß der Kläger über langjährige praktische Erfahrung verfügt und sich seine Tätigkeit als Betriebsleiter auch im Sinne der weiteren Qualifizierung durch "besonders schwierige Tätigkeiten" sowie "die Bedeutung des Aufgabenkreises" aus der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 nochmals heraushebt. Dabei hat das Landesarbeitsgericht mit Recht im Hinblick auf § 22 BAT n.F. und den Inhalt von Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 der Protokollnotiz darauf abgestellt, daß diese Qualifizierung bei dem beim Kläger zur Bewertung gelangenden Arbeitsvorgang, nämlich der Betriebsleitung für Gas und Wasser, erfüllt sein muß. Es ist dabei auch sowohl bei der Schwierigkeit als auch bei der Bedeutung der Tätigkeit vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen, indem es sowohl bei der Schwierigkeit als auch bei der Bedeutung gegenüber den Merkmalen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 eine erhebliche, gewichtige Heraushebung gefordert und auch Bedacht darauf genommen hat, daß sich die Bedeutung des Aufgabenkreises sowohl aus dessen Größe, der außerordentlichen Bedeutung der zu bearbeitenden Materie, den finanziellen Auswirkungen der Tätigkeit als auch aus ihren Folgewirkungen für den innerdienstlichen Bereich oder die Allgemeinheit ergeben kann (vgl. BAG AP Nr. 89, 85 und 82 zu §§ 22, 23 BAT sowie BAG 25, 371 [381] = AP Nr. 77 zu §§ 22, 23 BAT). Zwar verlangt das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang an einer Stelle bei der Beurteilung der Schwierigkeit der Tätigkeit des Klägers im Anschluß an Äußerungen in der Kommentarliteratur (Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, aaO, Hauptband II Anm. 56) "fachlich herausragende Anforderungen". Damit könnten begrifflich zu hohe Anforderungen gestellt werden (vgl. BAG AP Nr. 89 zu §§ 22, 23 BAT), weil die tariflichen Tätigkeitsmerkmale demgegenüber lediglich eine im Verhältnis zu den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 deutlich schwierigere Tätigkeit und nicht mehr verlangen. Aus den weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts dazu ergibt sich jedoch, daß es in Wahrheit nur eine solche Schwierigkeit der Tätigkeit und nicht mehr verlangt hat.

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

- 15 -

IV. 1. Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht aber auch im Rahmen des ihm insoweit zukommenden Beurteilungsspielraumes an, daß sich die Tätigkeit des Klägers als Betriebsleiter für die Gas- und Wasserversorgung nicht nochmals "durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1" heraushebt. Dabei geht das Landesarbeitsgericht mit Recht und in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung davon aus, daß es sich bei der Vergütungsgruppe II BAT Fallgruppe 1 um eine besonders herausgehobene Spitzengruppe handelt, bei der eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung verlangt wird, die diejenige beträchtlich übersteigt, die begriffsnotwendig schon die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 1 fordern, ohne daß darin das Maß der Verantwortung bereits zum selbständigen Tätigkeitsmerkmal erhoben worden ist (vgl. BAG AP Nr. 66 zu §§ 22, 23 BAT im Anschluß an BAG AP Nr. 43 zu §§ 22, 23 BAT sowie BAG 22, 247 [250] = AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT). Das Landesarbeitsgericht hat dabei auch mit Recht berücksichtigt, daß sich das aufgezeigte Maß der Verantwortung im Einzelfall nicht nur aus den Auswirkungen der Tätigkeit im Behördenapparat und leitenden Funktionen ergeben kann, sondern beispielsweise auch aus der besonderen Schwierigkeit einzelner Aufgaben, sofern sich daraus bedeutsame Auswirkungen auf die Belange des Dienstherrn oder die Allgemeinheit bzw. die Lebensverhältnisse Dritter ergeben können. Diesen zutreffenden Rechtsbegriff hat das Landesarbeitsgericht auch bei der Subsumtion nicht wieder aufgegeben. Verstöße gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze sind dabei nicht ersichtlich.

2. Soweit demgegenüber mit der Revision die Außerachtlassung wesentlicher Umstände gerügt wird, vermag der Kläger damit nicht durchzudringen. Entgegen den Ausführungen der Revision hat das Landesarbeitsgericht nämlich die Größe des Aufgabengebietes des Klägers, die Größe und Reichweite der Gas- und Wasserversorgungsnetze der Beklagten und auch die Selbständigkeit und Alleinverantwortlichkeit des Klägers als Betriebsleiter berücksichtigt, wobei die Revision übersieht, daß Schwierigkeit und Bedeutung der

- 16 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 16 -

Tätigkeit bereits bei der Prüfung der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 1 zu berücksichtigen waren und vom Landesarbeitsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes berücksichtigt worden sind. Zudem hat auch der Kläger selbst gegenüber den Instanzgerichten von der Schwierigkeit seiner Tätigkeit nur im Rahmen seines Vortrages zur VergGr. III BAT gesprochen. Daß es sich bei der Gas- und Wasserversorgung jeweils um einen selbständigen Energieversorgungsbereich handelt, rechtfertigt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend folgert, entgegen der Meinung der Revision jedenfalls für sich allein nicht, beim Kläger das herausgehobene Maß an Verantwortung anzunehmen, das die Merkmale der VergGr. II BAT Fallgruppe 1 verlangen. Entgegen den Ausführungen der Revision hat der Kläger sogar schon nach seinem eigenen Vorbringen auch keine derartig außergewöhnlichen Kenntnisse oder Fähigkeiten anzuwenden, daß allein deswegen die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale angenommen werden müßte. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes und anhand des Vortrages des Klägers berücksichtigt, welche Kenntnisse und besonderen Qualifikationen er einzusetzen hat. Wenn das Landesarbeitsgericht in seinen subsumierenden Ausführungen weiter folgert, daß bei möglichen Abschaltungen durch den Kläger nur ein enger Entscheidungsbereich bestehe, da die Liefermengen ohnehin vorher vertraglich festgelegt seien, so kann darin entgegen den Ausführungen der Revision kein Verstoß gegen allgemeine Erfahrungssätze oder gar gegen die Denkgesetze erblickt werden. Wie aus dem Tatbestand des angefochtenen Urteils, aus dem Gesamtzusammenhang der Entscheidungsgründe sowie seinem letzten zusammenfassenden Satz im ersten Absatz der Seite 12 des Urteils zu entnehmen ist, hat das Landesarbeitsgericht entgegen den Ausführungen der Revision auch die Leistungsfähigkeit und die tatsächliche Versorgungsleistung der vom Kläger betreuten städtischen Werke berücksichtigt. Dasselbe gilt auch für die bestehenden Personal- und Unterstellungsverhältnisse. Bei einem Gesamtvergleich ist im übrigen ersichtlich, daß die - wenn auch beträchtliche - Verantwortung des Klägers doch nicht als so gewichtig wie diejenige angesehen werden kann, bei denen auch der erkennende Senat die Erfüllung der entsprechenden Tätigkeitsmerkmale bejaht hat (vgl. BAG AP Nr. 43 und 30 zu §§ 22, 23 BAT).

- 17 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schließlich kommt es entgegen der Meinung des Klägers auch nicht darauf an, wie der technische Direktor der Stadtwerke der Beklagten vergütet wird. Wenn im übrigen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vom Kläger gerügt worden ist, das Landesarbeitsgericht hätte ihn darauf hinweisen müssen, daß sein Vortrag nicht ausreiche, so geht auch diese Rüge fehl. Einmal hat nämlich das Landesarbeitsgericht ausweislich des Sitzungsprotokolls vom 11. März 1976 dem Kläger Gelegenheit zur Ergänzung und Erläuterung seines teilweise recht allgemein gehaltenen Prozeßvorbringens gegeben. Zum anderen enthält auch die Revisionsbegründung jedenfalls keine auf § 139 ZPO gestützte prozessuale Rüge.

3. Erfüllt aber die als ein einheitlicher "Arbeitsvorgang" gewürdigte Tätigkeit des Klägers als Betriebsleiter aus den vorstehenden Gründen nicht die Tätigkeitsmerkmale der von ihm für sich beanspruchten VergGr. II BAT Fallgruppe 1, so kann in diesem Fall auch dahingestellt bleiben, ob, wie die Revision meint, beim Kläger noch kleinere "Arbeitsvorgänge" in diesem Tätigkeitsbereich hätten angenommen werden können oder hätten angenommen werden müssen. Diese könnten dann nämlich ebenfalls die vom Kläger für sich beanspruchten qualifizierenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht erfüllen. Auch kommt beim Kläger eine Qualifizierung durch Zusammenfassung von ihm zu erledigender Arbeitsvorgänge nach Maßgabe von § 22 Abs. 2 Abschn. 2 Satz 2 BAT n.F. schon nach seinem eigenen Vorbringen nicht in Betracht.

V. Auch die weiteren prozessualen Rügen des Klägers gehen fehl. Angesichts des unstreitigen Sachverhaltes ist für die in der Revision erhobenen Rügen aus § 286 ZPO kein Raum, da diese Vorschrift nur der gerichtlichen Tatsachenfeststellung und nicht der Rechtsfindung dient (vgl. Urteil des Senats vom 28. September 1977 - 4 AZR 446/76 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk und in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, sowie BAG AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT). Fehl geht auch die weitere prozessuale Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht hätte den technischen Direktor S als sachverständigen Zeugen vernehmen müssen. Bei unstreitigem Sachverhalt ist nämlich für



die Vernehmung von sachverständigen Zeugen, die ihrer prozessualen Funktion nach Zeugen sind und daher dem Prozeßrecht für Zeugen unterliegen (§ 414 ZPO), jedenfalls kein Raum, da nach geltendem Prozeßrecht Zeugen nur als Beweismittel für streitige Parteibehauptungen in Betracht kommen (§§ 373, 414 ZPO) und nicht etwa - wie z.B. ein Sachverständiger nach § 144 ZPO - auch zur Unterstützung des Gerichts und zur Sachaufklärung von Amts wegen zugezogen werden können (vgl. auch dazu BAG AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT). Freilich kann der entsprechende Antrag des Klägers dahin umgedeutet werden, der technische Direktor S habe als Sachverständiger nach § 144 ZPO zugezogen werden sollen. Aber auch bei dieser Antragsauslegung geht die entsprechende prozessuale Rüge des Klägers fehl, da die Zuziehung von Sachverständigen zur Unterstützung des Prozeßgerichts und zur Sachaufklärung nach § 144 ZPO im pflichtgemäßen Ermessen des Prozeßgerichts steht (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 1. Juni 1977 - 4 AZR 111/76 -, [demnächst] AP Nr. 98 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen) und vorliegend keinerlei Anhaltspunkte für eine Überschreitung dieses Ermessensbereiches bzw. einen Ermessensmißbrauch ersichtlich sind.

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

gez.: Dr. Neumann

Bahr

Dr. Jobs

Brocksiepe

Dr. Feller



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

