

Aktenzeichen: 4 AZR 461/78

LAG Baden-Württemberg

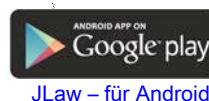
Urteil des BAG vom 28. Mai 1980

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

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. V b Fallgruppe 1, VergGr. V a Fallgruppe 1, VergGr. IV b Fallgruppen 1 und 21, VergGr. IV a Fallgruppen 1 und 10; ZPO §§ 144, 286 (Güteprüfer für Leder und Ausrüstungsartikel aus Leder im Dienstbereich des Bundesverteidigungsministeriums)

Leitsätze:

1. Güteprüfer für Leder und Ausrüstungsartikel aus Leder im Bereich der Verteidigungsverwaltung sind keine technischen Angestellten. Für sie gelten die ersten Fallgruppen der Vergütungsordnung zum BAT für den allgemeinen behördlichen Innen- und Außendienst.
2. Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 1 der VergGr. IV a BAT fordern für die Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit jeweils eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber den Merkmalen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1.



4 AZR 461/78

4 Sa 89/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
28. Mai 1980

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Dr. Richter für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31. Januar 1978 - 4 Sa 89/77 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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](#)

Tatbestand:

Der der Gewerkschaft ÖTV angehörende Kläger hat den Beruf des Orthopädie-Schuhmachers erlernt und nach Besuch der Schuhmacherfachschule im Jahre 1949 die Meisterprüfung abgelegt. Seit dem 1. Februar 1962 steht er als Güteprüfer für Leder, Ausrüstungsartikel aus Leder, Kunstleder, Schuhe und Konfektionierung von Schwergeweben im Angestelltenverhältnis in den Diensten der Beklagten. Er übt diese Tätigkeit anhand standardisierter Lieferungsbedingungen in verschiedenen Betrieben aus, unter anderem in Gerbereien, Lederfabriken und Schuhfabriken. Der Kläger hat an verschiedenen Weiterbildungs- und Fachlehrgängen teilgenommen, insbesondere an der Deutschen Schuhfachschule in Pirmasens, an dem dortigen Forschungsinstitut für die Schuhherstellung sowie an der Westdeutschen Gerberschule in Reutlingen. Der Kläger wird nach VergGr. IV b BAT vergütet.

Dem Kläger obliegen die nachfolgenden Einzelaufgaben:

1. Beurteilung von Betrieben auf technische Eignung und Kapazität zur Herstellung von Versorgungsartikeln für die Bundeswehr
= 5 v.H. der Gesamtarbeitszeit,
2. Durchführung von Fertigungsvorbesprechungen mit den Auftragnehmern und Unterlieferanten
 - Erörterung der Einzelheiten der Leistungsbeschreibung,
 - Erörterung aller Einzelheiten der güteprüfmäßigen Auftragsabwicklung= 5 v.H. der Gesamtarbeitszeit,
3. Überprüfung und Beurteilung werksseitiger Qualitätskontrollen, Forderung notwendiger Verbesserungsmaßnahmen bei Mängelfeststellung
= 15 v.H. der Gesamtarbeitszeit,
4. Prüfung von Vorproduktionsmustern, Entscheidung über die Freigabe der Serienfertigung
= 5 v.H. der Gesamtarbeitszeit
5. Durchführung von Fertigungsbeobachtungen und Güteprüfungen bei Versorgungsartikeln verschiedener Art und Ausführung
 - Qualitätsbeurteilungen anhand visueller und manueller Prüfungen,
 - Entscheidung über Freigabe, Zurückweisung oder Verwurf von Lieferungsgegenständen= 25 v.H. der Gesamtarbeitszeit,



6. Durchführung von Fertigungsbeobachtungen und Güteprüfungen bei schwierigen Versorgungsartikeln
 - Qualitätsbeurteilungen anhand visueller und manueller Prüfungen,
 - Entscheidung über Freigabe, Zurückweisung oder Verwurf von Liefergegenständen
 - = 35 v.H. der Gesamtarbeitszeit,
7. Auswertung von Laborprüfberichten über physikalisch- und chemisch-technologische Materialprüfungen verschiedener Werkstoffe, Entscheidung über Freigabe, Zurückweisung oder Verwurf von Rohstoffen, Halbwaren, Vorerzeugnissen und Enderzeugnissen
- = 5 v.H. der Gesamtarbeitszeit,
8. Erstellung von fachtechnischen Stellungnahmen zu Tolerierungsanträgen
 - Beurteilung hinsichtlich Tolerierbarkeit, Gebrauchswertminderung, Truppenverwendungsfähigkeit und wirtschaftlichen Gesichtspunkten
 - = 5 v.H. der Gesamtarbeitszeit.

Der Kläger hat mit der Klage die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 1. Januar 1975 Vergütung nach VergGr. IV a BAT sowie die tarifliche Technikerzulage zu zahlen. Er vertritt die Auffassung, er sei als technischer Angestellter im Sinne der entsprechenden Merkmale der Anlage 1 a zum BAT zu betrachten. Daran könne nichts ändern, daß es eine Ingenieurausbildung für das Fach "Leder" nicht gebe. Die bezüglich seiner Tätigkeit bestehende Tariflücke sei durch die Gerichte für Arbeitssachen nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen auszufüllen. Jedenfalls habe seine Tätigkeit "ingenieurmäßigen Zuschnitt". Er habe nicht nur fertige Produkte und deren Truppentauglichkeit zu überprüfen, sondern gleichermaßen Produktionsanlagen, Herstellungsprozesse und innerbetriebliche Kontrollsysteme. Seine Tätigkeit sei besonders schwierig, bedeutungsvoll und verantwortungsvoll. Sie erfordere außergewöhnliche Erfahrung, Umsicht und ein vielfach qualifiziertes Fachwissen. Damit erfülle er auch die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 1 der VergGr. IV a BAT für den allgemeinen Verwaltungsdienst. Demgemäß hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. Januar 1975 Vergütung nach der VergGr. IV a BAT sowie die tarifliche Technikerzulage zu zahlen.



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger sei kein technischer Angestellter, da es eine technische Ausbildung im tariflichen Sinne in der Fachrichtung "Leder" nicht gebe. Der Kläger könne auch nicht "entsprechender Angestellter" im Sinne der zweiten Alternative der Fallgruppe 10 der VergGr. IV a BAT sein. Zugleich fehle es an den Voraussetzungen für eine Lückenausfüllung. Vom Kläger würden aber auch die für ihn in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale der allgemeinen Fallgruppe 1 der VergGr. IV a BAT nicht erfüllt. Seine Güteprüfungen erfolgten anhand genau festgelegter Ausführungsunterlagen. Im Rahmen der Beurteilung von Betrieben (Nr. 1) habe der Kläger lediglich besondere Vorfälle anzuzeigen, die sich wie Brände, Konkursgefahr oder größere Betriebsunfälle negativ auf die Vertragsverhältnisse auswirken könnten. Die allgemeine Fertigungsvorbesprechung solle vor der Produktionsaufnahme die formelle Vertragsabwicklung sicherstellen (Nr. 2); besprochen werde dabei beispielsweise die Art der Verpackung der Artikel. Die Fertigungsbeobachtung (Nrn. 5 und 6) habe die Aufgabe, die Voraussetzungen für gütegerechte Lieferungen schon bei Fertigung der Einzelteile und deren Zusammenbau zu untersuchen. Wenn in Nr. 3 der Zusammenstellung der Einzelaufgaben des Klägers davon gesprochen werde, daß er "notwendige Verbesserungsmaßnahmen bei Mängelfeststellung" zu fordern habe, so bedeute das nur, daß er bei Feststellung von Mängeln an Schuhwerk beim Hersteller auf deren Behebung hinzuwirken habe. Die Laboruntersuchungen erfolgten bei Erprobungsstellen der Bundeswehr oder sonstigen staatlichen Prüfanstalten. Insgesamt werde vom Kläger an Kenntnissen und Fähigkeiten nur das verlangt, was seiner Ausbildung als Schuhmachermeister entspreche.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 13.617,36 DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

In der Revisionsinstanz hat der Kläger den Antrag auf Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung der Technikerzulage aufgegeben. Im übrigen verfolgt er mit der Revision sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache, da mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung die Berufung des Klägers nicht zurückgewiesen werden kann.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß der BAT und dessen Anlage 1 a seit dem 1. Januar 1975 zwischen den Parteien nach den §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend und außerdem aufgrund entsprechender Vereinbarung auch einzelvertraglich gelten. Da die Klageforderung nur für Zeiträume nach dem 1. Januar 1975 verfolgt wird, ist gemäß § 22 Abs. 1 und Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT n.F. die tarifliche Mindestvergütung des Klägers davon abhängig, ob die Hälfte seiner Arbeitszeit ausfüllende "Arbeitsvorgänge" den Merkmalen der VergGr. IV a BAT entsprechen. Dabei ist im Sinne der Senatsrechtsprechung als "Arbeitsvorgang" eine unter Hinzurechnung der Zusammenhängstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 26. September 1979 - 4 AZR 1008/77 -, [demnächst] AP Nr. 26 zu §§ 22, 23 BAT 1975, mit weiteren Nachweisen auf die ständige Rechtsprechung des Senats).

Wie von der Revision mit Recht gerügt wird, geht hierauf das angefochtene Urteil überhaupt nicht ein, so daß es schon deswegen der Aufhebung und Zurückverweisung bedarf. Das Landesarbeitsgericht muß zunächst die beim Kläger bestehenden "Arbeitsvorgänge" nach Maßgabe der hierzu entwickelten vorstehenden Rechtsgrundsätze bestimmen. Zwar handelt es sich beim "Arbeitsvorgang" um einen feststehenden, abstrakten und von den Tarifvertragsparteien vorgegebenen Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch die Tatsachengerichte in vollem Umfange durch das Revisionsgericht überprüft werden kann, woraus sich zugleich für das



- 6 -

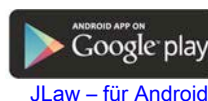
Revisionsgericht die weitere rechtliche Möglichkeit ergibt, bei Vorliegen der dafür erforderlichen Tatsachenfeststellungen die "Arbeitsvorgänge" im Einzelfalle auch selbst festzulegen (vgl. auch dazu das zuvor genannte Urteil des Senats vom 26. September 1979 - 4 AZR 1008/77 - mit weiteren Nachweisen).

Vorliegend besteht diese rechtliche Möglichkeit jedoch aus tatsächlichen Gründen nicht. Aus der sehr allgemein gefaßten Zusammenstellung der Einzelaufgaben des Klägers im Tatbestand und auch aus dem sonstigen Parteivorbringen sind nämlich bereits die jeweiligen Arbeitsergebnisse nicht feststellbar. Außerdem fehlt es an Feststellungen über die beim Kläger bestehenden Zusammenhangstätigkeiten sowie die Verwaltungsübung, d.h. insbesondere über die Abgrenzung der Aufgaben des Klägers zu denen seiner Vorgesetzten und Mitarbeiter, darunter beispielsweise auch derjenigen, die die Laboruntersuchungen vornehmen. Im übrigen erscheint es rechtlich möglich, daß bestimmte Aufgaben des Klägers tariflich unterschiedlich zu bewerten sind, weil bei ihnen jeweils andere Qualifikationsanfordernisse erfüllt sein müssen. Das Landesarbeitsgericht wird daher bei seiner nochmaligen Beurteilung der Tätigkeit des Klägers dem Grundsatz Rechnung zu tragen haben, daß selbst bei äußerer Ähnlichkeit und funktioneller Zugehörigkeit zum gleichen behördlichen Aufgabengebiet jedenfalls tariflich verschieden zu bewertende abgrenzbare Tätigkeiten eines Angestellten nicht einen einheitlichen "Arbeitsvorgang" bilden können (vgl. BAG AP Nr. 15 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Weiterhin wird das Landesarbeitsgericht, wie die Revision ebenfalls zutreffend bemerkt, Bedacht darauf zu nehmen haben, daß sich vorliegend mit Rücksicht auf die Vielfalt und Besonderheit der Aufgaben des Klägers die tarifliche Bewertung seiner Tätigkeit möglicherweise auch erst aus der nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT n.F. gebotenen Summierung der "Arbeitsvorgänge" ergeben kann (vgl. BAG AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen).

- 7 -



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



- 7 -

Entgegen der vom Kläger auch in der Revision vertretenen Auffassung zieht das Landesarbeitsgericht mit Recht für ihn nicht die tariflichen Tätigkeitsmerkmale für technische Angestellte der Anlage 1 a zum BAT heran (VergGr. V a Fallgruppe 1, VergGr. IV b Fallgruppe 21 und VergGr. IV a Fallgruppe 10). Für die erste Alternative der Tätigkeitsmerkmale für technische Angestellte wird übereinstimmend eine technische Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen zwingend von den Tarifvertragsparteien verlangt. Damit wird der Besuch einer Schule vorausgesetzt, deren Abschlußzeugnis zum Eintritt in den gehobenen Dienst der Beklagten berechtigt, oder die in der Reichsliste der entsprechenden Fachschulen aufgeführt wird (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 26. September 1979 - 4 AZR 1008/77 -, [demnächst] AP Nr. 26 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Eine derartige Schule hat der Kläger jedoch unstreitig nicht besucht und auch nicht besuchen können, da es nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entsprechende Schulen für das Fachgebiet "Leder" und ein entsprechendes Unterrichtsangebot an sonstigen Ingenieurschulen auf diesem Gebiet nicht bzw. noch nicht gibt.

Zwar fordern demgegenüber die Merkmale der jeweils zweiten Alternative für technische Angestellte keine entsprechende Fachschulausbildung; bei ihnen ist es vielmehr ausreichend, wenn der Angestellte

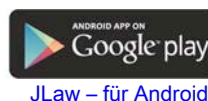
"aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt."

Damit wird gefordert, daß der Angestellte denen eines geprüften Fachschulingenieurs entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen besitzt, wobei zwar nicht ein Wissen und Können gefordert wird, wie es durch die Ausbildung als Fachschulingenieur in der entsprechenden Fachsparte vermittelt wird, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes, so daß Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem engbegrenzten ingenieurmäßigen Teilgebiet nicht ausreichend sind (vgl. das Urteil des Senats AP Nr. 16 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Zutreffend

- 8 -



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



führt das Landesarbeitsgericht aus, daß auch insoweit die Tätigkeitsmerkmale für technische Angestellte auf den Kläger nicht angewendet werden können. Es gibt nämlich vorliegend eine solche oder vergleichsweise heranzuziehende Fachschulausbildung überhaupt nicht. Damit fehlt es, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend folgert, an der Möglichkeit eines rechtlichen Bezugs und kommen schon deswegen die Tätigkeitsmerkmale für technische Angestellte für den Kläger überhaupt nicht zur Anwendung.

Zutreffend begründet das Landesarbeitsgericht diese von ihm gezogene Rechtsfolgerung auch noch damit, daß die Anlage 1 a zum BAT als "technische Angestellte" nur solche Angestellte ansieht, deren Tätigkeit technische Ausbildung bzw. technische Fachkenntnisse erfordert und nach Art, Zweckbestimmung und behördlicher Übung technischen Charakter hat (vgl. dazu die Urteile des Senats vom 26. September 1979 - 4 AZR 1008/77 -, [demnächst] AP Nr. 26 zu §§ 22, 23 BAT 1975, AP Nr. 16 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie AP Nrn. 82 und 84 zu §§ 22, 23 BAT). Zutreffend verneint das Landesarbeitsgericht beim Kläger das Vorliegen dieser Erfordernisse mit der Begründung, daß die Tätigkeit des Klägers im wesentlichen nur Kenntnisse und Erfahrungen eines qualifizierten Schuhmachers, jedoch keine technischen Fachkenntnisse verlange und auch nach ihrer Art und Zweckbestimmung keinen technischen Charakter habe. Daran ändert nichts, daß es bei gewissen Einzelaufgaben des Klägers auch technische Bezugspunkte gibt, etwa im Textilebereich und bei der Auswertung der Laborprüfberichte. Daraus allein kann aber, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, noch nicht gefolgert werden, daß der Kläger als "technischer Angestellter" im tariflichen Sinne anzusehen ist (vgl. BAG AP Nr. 82 zu §§ 22, 23 BAT).

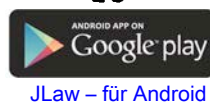
Die demgegenüber von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Die Revision verkennt, daß es, solange es keine Fachschulausbildung für Ingenieure im Lederfach oder eine vergleichsweise heranzuziehende Ausbildung gibt, aus Rechtsgründen nicht möglich ist, die Tätigkeitsmerkmale für technische Angestellte unmittelbar oder entsprechend anzuwenden. Darin liegt auch



entgegen der Meinung der Revision keine "juristische Förmerei", sondern lediglich eine vorliegend nach dem Tarifwortlaut und der Tarifsystematik zwangsläufige Rechtsfolge, die den deutlich erkennbaren Absichten der Tarifvertragsparteien und der Rechtsklarheit entspricht. Zwar weist der Kläger sachlich zutreffend darauf hin, daß es inzwischen sowohl den Schuhtechniker als auch den Ledertechniker gibt. Daraus kann er jedoch keine Rechtsvorteile herleiten, weil die tariflichen Tätigkeitsmerkmale, die der Kläger für sich in Anspruch nimmt, als Bezugspunkt Ingenieurqualifikation fordern.

Zutreffend wendet das Landesarbeitsgericht auf den Kläger daher die allgemeinen Merkmale für den Verwaltungsdienst der jeweiligen Fallgruppe 1 der VergGruppen V b, IV b und IV a BAT an. Dabei weist das Landesarbeitsgericht mit Recht darauf hin, daß die Tarifvertragsparteien mit der Anlage 1 a zum BAT möglichst alle Angestellten des öffentlichen Dienstes haben erfassen wollen und daß demgemäß den jeweiligen Fallgruppen 1 der Vergütungsordnung für die Angestellten im behördlichen Innen- und Außendienst eine Auffangfunktion zukommt. Für ihre Heranziehung spricht auch der Umstand, daß der Kläger im wesentlichen Kenntnisse eines qualifizierten Schuhmachers und außerdem solche von einschlägigen Verwaltungsvorschriften einzusetzen hat, ferner die Tatsache, daß die Tarifvertragsparteien lediglich für die Prüfer von Luftfahrtgerät im Teil III der Anlage 1 a zum BAT (Abschnitt L XI) spezielle Tätigkeitsmerkmale eingeführt haben. Daraus ist zugleich erkennbar, daß die Tarifvertragsparteien für die Eingruppierung der zahlreichen anderen Güteprüfer im Dienstbereich des Bundesverteidigungsministers die bestehenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale für ausreichend ansehen.

Wenn demgegenüber die Revision darauf hinweist, daß der Kläger "manuell und visuell" zu prüfen habe, so hat das allein mit der Frage, welche tariflichen Tätigkeitsmerkmale für ihn heranzuziehen sind, nichts zu tun. Auch der Hinweis darauf, daß der Kläger Aufgaben im Textilbereich habe und Gewebe überprüfen müsse, führt zu keiner anderen rechtlichen Beurteilung. Vielmehr weist auch demgegenüber das Landesarbeits-



- 10 -

gerichtet zutreffend darauf hin, daß der Kläger in erster Linie Kenntnisse und Erfahrungen eines qualifizierten Schuhmachers sowie Kenntnisse von Verwaltungsvorschriften anzuwenden hat. Schließlich übersieht die Revision, daß, auch wenn die Tätigkeit des Klägers unter die allgemeinen Merkmale der jeweiligen Fallgruppe 1 der Vergütungsordnung fällt, gleichwohl seine etwaigen zusätzlichen Fachkenntnisse auf physikalisch-chemisch-technischem Gebiet sowie auf dem Fachgebiet der Textilien bei der tarifrechtlichen Beurteilung mitberücksichtigt werden müssen (vgl. dazu die Urteile des Senats BAG 25, 268 [272 ff.] = AP Nr. 72 zu §§ 22, 23 BAT sowie AP Nrn. 48, 49, 84 und 85 zu §§ 22, 23 BAT).

Damit zieht das Landesarbeitsgericht mit Recht die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale heran, wonach zu vergüten sind (jeweils Fallgruppe 1)

nach VergGr. V b BAT

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

nach VergGr. IV b BAT

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dadurch herausheben, daß sie eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben und

nach VergGr. IV a BAT

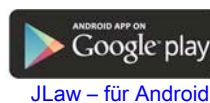
Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabenkreises aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben.

Dabei sind ab 1. Dezember 1975 die Tätigkeitsmerkmale nach Maßgabe der Änderungen und Ergänzungen des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT über die Neufassung der Fallgruppen 1 vom 24. Juni 1975 anzuwenden.

Tarifgerecht und in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats berücksichtigt das Landesarbeitsgericht weiter, daß die vorstehenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale aufeinander aufbauen, so daß zunächst die Erfüllung der Merkmale der



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



VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 und alsdann die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppen zu überprüfen waren (vgl. das Urteil des Senats vom 16. Mai 1979 - 4 AZR 680/77 -, [demnächst] AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975, mit weiteren Nachweisen). Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht im einzelnen aus, daß und warum beim Kläger die Merkmale der VergGr. V b und IV b BAT (jeweils Fallgruppe 1) erfüllt sind.

Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob sich die für die Vergütung des Klägers maßgeblichen Arbeitsvorgänge auch noch durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 herausheben und damit die Merkmale der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 erfüllen. Damit wird eine weitere zweifache Qualifizierung verlangt, und zwar einmal durch die "besondere Schwierigkeit" der Tätigkeit und außerdem durch eine entsprechende "Bedeutung des Aufgabenkreises", die sich beispielsweise aus dessen Größe, der außerordentlichen Bedeutung der zu bearbeitenden Materie und den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben kann. Bei beiden Qualifizierungsmerkmalen wird eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gefordert (vgl. die Urteile des Senats vom 16. Mai 1979 - 4 AZR 680/77 -, [demnächst] AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975, und AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen).

Zwar erkennt das Landesarbeitsgericht, daß die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 die dargestellte zweifache Heraushebung verlangen. Es führt auch zutreffend aus, woraus sich im einzelnen die Bedeutung der Tätigkeit des Klägers ergeben könnte. Wie die Revision mit Recht rügt, stellt das Landesarbeitsgericht jedoch bei dem Ausmaß der von den Tarifvertragsparteien geforderten zweifachen Heraushebung zu strenge Anforderungen und geht damit von einem unzutreffenden Rechtsbegriff aus. Das Landesarbeitsgericht fordert nämlich mehrmals und ausdrücklich im Hinblick auf das tariflich geforderte Ausmaß der Heraushebung im Anschluß an die Kommentarliteratur "fachlich herausragende Anforderungen", während der Senat eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung ausreichen



läßt (vgl. dazu BAG AP Nr. 89 zu §§ 22, 23 BAT). Dabei handelt es sich entgegen der Meinung der Beklagten auch nicht etwa nur darum, daß das Landesarbeitsgericht mit anderen Worten die Begriffsbestimmung des Senats hat darstellen oder erläutern wollen. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht ausdrücklich ausgeführt, daß ihm im Widerspruch zur Senatsrechtsprechung eine "deutliche, wahrnehmbare Heraushebung", die es möglicherweise bejaht, nicht ausreicht. Weiter rügt die Revision mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht bei der Subsumtion nicht ausreichend berücksichtigt hat, daß der Kläger zwar im wesentlichen Kenntnisse und Erfahrungen eines qualifizierten Schuhmachermeisters, nach seinem Vortrag darüber hinaus aber auch solche technischer Art und aus dem Textilsektor besitzen und anwenden muß, und welche Auswirkungen seine Tätigkeit für seine Beschäftigungsbehörde und die sachgerechte Versorgung der Soldaten mit Lederzeug hat. Damit hat das Landesarbeitsgericht auch wesentliche Tatumstände bei seiner Subsumtion unberücksichtigt gelassen.

Da schon aus Gründen des materiellen Rechts zurückzuverweisen ist, kommt es auf die prozessualen Rügen der Revision nicht mehr entscheidend an. Sie sind aber auch unbegründet. Die Revision verkennt, daß bei unstreitigem Sachverhalt für Rügen aus § 286 ZPO kein Raum ist (vgl. das Urteil des Senats vom 16. Mai 1979 - 4 AZR 680/77 -, [demnächst] AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975, mit weiteren Nachweisen) und daß es sich bei der Differenzierung, ob ein Angestellter Verwaltungs- oder technischer Angestellter im Sinne der Merkmale der Anlage 1 a zum BAT ist, um eine Rechtsfrage handelt, die nicht Sachverständigen zur Begutachtung überlassen werden darf, sondern von den Gerichten selbst entschieden werden muß (vgl. auch dazu das zuvor genannte Urteil des Senats vom 16. Mai 1979 - 4 AZR 680/77 - mit weiteren Nachweisen). Schließlich lag es im Bereiche des pflichtgemäßen Ermessens des Landesarbeitsgerichts, ob es nach § 144 ZPO zu seiner Unterstützung und zur Gewinnung tatsächlicher Unterscheidungsmerkmale einen Sachverständigen zuzog oder nicht. Eine Überschreitung oder ein Mißbrauch des entsprechenden tatrichterlichen Ermessens ist vorliegend schon deswegen nicht zu bejahen, weil die



- 13 -

Tätigkeit des Klägers aus den von den Parteien den Tatsachengerichten zugänglich gemachten behördlichen Unterlagen gut zu erkennen ist (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 16. Mai 1979 - 4 AZR 607/77 -, [demnächst] AP Nr. 22 zu §§ 22, 23 BAT 1975, mit weiteren Nachweisen).

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentcheiden haben.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Etzel
Jahnz

Dr. Feller
Dr. Richter

