

Aktenzeichen: 4 AZR 465/84

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 29. Januar 1986

- 4 AZR 465/84 -

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteile vom 18. März und
5. Mai 1982

- 2 Ca 4212/81 - und

- 2 Ca 4213/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 16. Februar 1984

Düsseldorf

- 13 Sa 826/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Justitiabilität d. Merkmale f. techn. Angestellte d. BAT

Gesetz:

BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. IV b Fallgruppe 21, VergGr. IV a Fallgruppe 10, VergGr. III Fallgruppe 2 und VergGr. II a Fallgruppe 8; GG Art. 3, Art. 20 und Art. 103; BGB § 612; LuftVG § 31; ZPO §§ 143, 144 und 278 (Sachbearbeiter für Luftaufsicht und Flugbetrieb in einem Luftamt)

Leitsätze:

1. Für Angestellte mit flugtechnischen Aufgaben bei einem Luftamt gelten die tariflichen Tätigkeitsmerkmale für technische Angestellte. Dabei sind auch fliegerische Fachkenntnisse als technische Fachkenntnisse anzusehen.
2. Die tariflichen Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung zum BAT für technische Angestellte sind verfassungskonform und justitiabel. Sie verstoßen weder gegen das für Rechtsnormen geltende Bestimmtheitsgebot des Art. 20 Abs. 3 GG noch gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG.
3. Für die Auslegung der Tätigkeitsmerkmale gelten folgende Grundsätze:
 - a) Mit "besonderen Leistungen" (VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10) fordern die Tarifvertragsparteien eine an den vorgesehenen Beispielstätigkeiten orientierte, deutlich wahrnehmbar erhöhte Qualität der Arbeit, die erhöhtes Wissen und Können oder eine sonstige gleichwertige Qualifikation fordert (Fortführung der bisherigen Senatsrechtsprechung - vgl. die Urteile vom 6. Juni 1984 - 4 AZR 218/82 - AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und 11. September 1985 - 4 AZR 141/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

- b) In VergGr. III BAT Fallgruppe 2 wird eine weitere gewichtige Heraushebung durch die Schwierigkeit der Tätigkeit und dazu eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung durch die Bedeutung des Aufgabengebietes verlangt. Die Schwierigkeit der Tätigkeit betrifft die fachlichen Anforderungen an die Qualifikation des Angestellten und die Bedeutung die Auswirkungen der Tätigkeit (Fortführung der bisherigen Senatsrechtsprechung - vgl. die unter a) genannten Urteile).
- c) In VergGr. II a BAT Fallgruppe 8 fordern die Tarifvertragsparteien als weitere Qualifizierung eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung des Angestellten. Dabei verstehen sie unter "Verantwortung" die Verpflichtung des Angestellten, dafür einstehen zu müssen, daß in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Dabei kann Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung unter einen Dezenten unschädlich sein (teilweise Aufgabe von BAG 36, 392, 399 = AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und BAG vom 11. September 1985 - 4 AZR 271/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).
4. Angestellte des öffentlichen Dienstes können sich in Eingruppierungsprozessen nicht darauf berufen, wie Angestellte bei anderen Behörden oder in anderen Bundesländern mit vergleichbaren Aufgaben vergütet werden.
5. Stützt ein Tatsachengericht seine Entscheidung ausschließlich und tragend auf einen für die Parteien nicht erkennbaren rechtlichen Gesichtspunkt wie die Injustitiabilität von Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung zum BAT, ohne sie darauf hinzuweisen und ihnen dazu Gelegenheit zur Äußerung zu geben, so liegt nicht nur ein Verfahrensfehler nach § 278 Abs. 3 ZPO, sondern auch ein Verstoß gegen Art. 103 Abs. 1 GG vor.

Hinweise des Senats:

Darlegungs- und Beweislast bei Ansprüchen aus § 612 Abs. 2 BGB



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



4 AZR 465/84

13 Sa 826/82 Düsseldorf

Verkündet am
29. Januar 1986

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Preuße und Pallas für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Februar 1984 - 13 Sa 826/82 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

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 !

T a t b e s t a n d :

Das beklagte Land unterhält bei den Regierungspräsidenten in D und M jeweils sogenannte "Luftämter", die nach § 31 Abs. 2 des Luftverkehrsgesetzes (LuftVG) im Auftrage des Bundes dessen Luftfahrtverwaltungsaufgaben wahrnehmen. Dazu gehören die Erteilung von Erlaubnissen für Privatflugzeugführer, die Anerkennung fliegerärztlicher Untersuchungsstellen, die Erteilung von Erlaubnissen für Luftfahrtpersonal-ausbildung, die Genehmigung von Flugplätzen, die Zustimmung zur Baugenehmigung bei der Errichtung von Bauwerken, die Festlegung von Bauhöhen, die Genehmigung von bestimmten Luftfahrtunternehmen und Luftfahrtveranstaltungen, die Erlaubnis zum Starten und Landen außerhalb der genehmigten Flugplätze sowie die Erteilung der Erlaubnis zur Mitführung von Funkgerät in Luftfahrzeugen. Beide Kläger sind im Luftamt beim Regierungspräsidenten in D als Sachbearbeiter für Luftaufsicht und Flugbetrieb tätig.

Der Kläger zu 1 erwarb im Jahre 1940 bei der Luftwaffe den Luftfahrerschein. Er hat über 10.000 Flugstunden absolviert und verfügt seit dem Jahre 1943 über die Lehrberechtigung sowie über langjährige Erfahrung als Ausbildungsleiter. Seit 1977 ist er Prüfungsratsmitglied. Er verfügt über gründliche, umfassende Fachkenntnisse auf den Gebieten des allgemeinen Flugwesens, der Navigation, der Flugsicherung, der Meteorologie, der allgemeinen und der Flugtechnik, der Aerodynamik sowie im Verhalten bei besonderen Fällen und im kontrollierten Sichtflug. Diese Fachkenntnisse sind unstreitig Voraussetzung für die Ausübung seiner Sachbearbeitertätigkeit.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Dem Kläger zu 1 obliegen die nachfolgenden Einzelaufgaben:

1. Genehmigung von Luftfahrerschulen,
2. Aufsicht über Luftfahrerschulen,
3. Prüfungswesen für Luftfahrtpersonal/Ausarbeitung von Prüfungsfragen,
4. IFR - Freigaben,
5. Einweisung, Bestellung und Weiterbildung von Luftfahrtsachverständigen,
6. Luftfahrtveranstaltungen,
7. personelle und fachliche Aufsicht über die Beauftragten für Luftfahrtaufsicht sowie
8. fachtechnische Stellungnahmen.

Über die jeweiligen Zeitanteile besteht zwischen den Parteien Streit.

Der Kläger zu 2 absolvierte in den Jahren 1957 bis 1959 bei der Firma R ein zweijähriges Maschinenbaupraktikum und besuchte gleichzeitig die Veranstaltungen des Vorsemesters an der Ingenieurschule E. Von 1959 bis 1965 war er Zeitsoldat bei der Bundesluftwaffe. Dort erwarb er Kenntnisse im Flugwesen, in der Flugtechnik, in der Flugsicherung und im Luftverkehr. Er nahm auch an einem Lehrgang für Flugbetriebsmeister teil. Nach seiner Entlassung von der Bundesluftwaffe war der Kläger zu 2 zunächst Landesbeauftragter für die Luftaufsicht auf dem Verkehrslandeplatz B. Seit dem Jahre 1970 ist er wie der Kläger zu 1 unter dem gleichen Vorgesetzten im Luftamt beim Regierungspräsidenten in D:

als Sachbearbeiter für Luftaufsicht und Flugbetrieb tätig. Auch bei ihm sind seine Fachkenntnisse im Flugwesen, in der Flugtechnik, in der Flugsicherung und im Luftverkehr Voraussetzung für die Ausübung seiner Sachbearbeitertätigkeit.

Dem Kläger zu 2 obliegen die nachfolgenden Einzelaufgaben:

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

1. Genehmigung von Luftfahrtunternehmen	10 v.H.,
2. Luftfahrtveranstaltungen	10 " ,
3. Außenstarts und Außenlandungen	40 " ,
4. Regelung des Flugplatzverkehrs	10 " ,
5. Besondere Nutzung des Luftraums	10 " ,
6. Fluglärmbekämpfung	10 " und
7. sonstige Aufgaben	10 " .

Mit beiden Klägern hat das beklagte Land einzelvertraglich die Geltung des BAT vereinbart. Sie werden vom beklagten Land als technische Angestellte betrachtet und rechtlich behandelt. Die Kläger beziehen Vergütung nach VergGr. III BAT.

Mit der Klage haben die Kläger die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, an sie ab 1. Januar 1981 Vergütung nach VergGr. II a BAT zu zahlen. Sie haben vorgetragen, sie bearbeiteten überwiegend Verwaltungsaufgaben und keine technischen Angelegenheiten, wenngleich technische Fachkenntnisse für ihre Aufgaben jedenfalls nützlich und bis zu einem gewissen Grade auch notwendig seien. Soweit sie Personalangelegenheiten der Beauftragten für Flugaufsicht bearbeiteten, handele es sich sogar ausschließlich um Verwaltungsaufgaben. Aber auch bei der Genehmigung von Luftfahrerschulen, der Aufsicht darüber, der Mitarbeit im Prüfungswesen, den IFR - Freigaben sowie bei fachtechnischen Stellungnahmen liege der Schwerpunkt ihrer Aufgabenstellung im Verwaltungsbereich. Zusammengenommen machten die Verwaltungsaufgaben ihre überwiegende Arbeitszeit aus. Das ergebe sich auch aus § 31 LuftVG. Die einschlägigen technischen Aufgaben würden beim Luftfahrtbundesamt und der Bundesanstalt für Flugsicherung erledigt. In anderen Bundesländern werde ihre Tätigkeit ausschließlich von Verwaltungsangestellten oder Verwaltungsbeamten ausgeführt, in Bayern sogar von Juristen. Soweit sie Angestellte seien, erhielten diese Bediensteten durchweg Vergütung nach VergGr. III BAT und nähmen am Bewährungsaufstieg nach VergGr. II a BAT teil. Beamte mit entsprechenden Aufgaben erhielten vergleichbare Besoldung. Diese allgemein

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

anerkannten Rechtsgrundsätze müßten auch für sie gelten. Selbst wenn man sie mit dem beklagten Land als technische Angestellte betrachte, seien bei ihnen die qualifizierenden Merkmale der VergGr. II a BAT Fallgruppe 8 erfüllt, so daß die Klage unabhängig davon begründet sei, ob man sie den Verwaltungsangestellten oder den technischen Angestellten zuordne. Demgemäß haben die Kläger beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an die Kläger unter Berücksichtigung erhaltener Bezüge rückwirkend ab 1.1.1981 Vergütung nach VergGr. II a BAT zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Anspruchsgrundlage. Bei Heranziehung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale für Verwaltungsangestellte sei die Klage nicht schlüssig. Die Kläger hätten weder dargelegt noch Beweis dafür angeboten, daß sie zur Hälfte ihrer Gesamtarbeitszeit Verwaltungsaufgaben erledigten. Soweit sie über Verwaltungs- und Rechtskenntnisse verfügten, seien diese nützlich und begrüßenswert. Entscheidend sei jedoch, daß die Kläger ihre Tätigkeit ohne ihre technischen und fliegerischen Fachkenntnisse und Erfahrungen, deretwegen sie auch eingestellt worden seien, nicht ausüben könnten. Das ergebe sich sogar schon aus ihrem eigenen Parteivortrag. Verwaltungsangestellte würden auch nur dann eingestellt, wenn sie die entsprechenden Fachprüfungen abgelegt hätten. Auch das treffe für die Kläger nicht zu. Sie seien daher wie ihre sonstigen Kollegen mit gleicher oder ähnlicher Tätigkeit als technische Angestellte anzusehen. Dafür spreche neben dem Charakter ihrer Tätigkeit auch der Umstand, daß ihr gemeinsamer Vorgesetzter ein Beamter des höheren bautechnischen Dienstes sei. Die personelle Aufsicht über die Beauftragten für Luftaufsicht obliege nicht den Klägern. Soweit sie diesem Personenkreis gegenüber Aufsichtsfunktionen wahrzunehmen hätten, hätten diese ausschließlich fachtechnisch - fliegerischen Bezug. Das gelte auch für die Aufgaben der

- 6 -



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

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

- 6 -

Beauftragten für Luftaufsicht selbst. Auf die Verhältnisse in anderen Bundesländern, wo Aufgabenverteilung und Behördenorganisation anders sein könnten, könnten sich die Kläger nicht berufen. Selbst wenn man die Kläger zutreffend als technische Angestellte ansehe, hätten sie gleichwohl die Erfordernisse der VergGr. II a BAT Fallgruppe 8 nicht schlüssig dargelegt, so daß auch unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt die Klage nicht begründet sei.

Das Arbeitsgericht hat in den zunächst selbständig geführten Prozessen beider Kläger jeweils die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die beiden Prozesse verbunden und unter Abänderung der arbeitsgerichtlichen Urteile nach den übereinstimmenden Anträgen der Kläger erkannt.

Mit der Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung der klageabweisenden arbeitsgerichtlichen Urteile. Die Kläger beantragen Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen berufungsgerichtlichen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Aus verfahrensrechtlichen sowie aus Gründen des materiellen Rechts kann mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung dem Begehren der Kläger nicht stattgegeben werden.

Die beiden Kläger haben geklagt mit dem Antrag,

"das beklagte Land zu verurteilen, an den Kläger unter Berücksichtigung erhaltener Bezüge rückwirkend ab 1.1. 1981 Vergütung nach VergGr. II a BAT zu zahlen."

Dabei handelt es sich bei isolierter Betrachtung dieses Antrages

- 7 -



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



- 7 -

um einen aus den Gründen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO mangels Bestimmtheit unzulässigen Leistungsantrag. Gleichwohl haben die Vorinstanzen mit Recht unter Heranziehung des Sachvorbringens der Kläger deren Begehren als eine sogenannte Eingruppierungsfeststellungsklage betrachtet, für die auch die prozessualen Voraussetzungen erfüllt sind.

1. Zwischen den beiden Klägern und dem beklagten Land ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jeweils die Geltung des BAT einzelvertraglich vereinbart worden, so daß zwischen ihnen und dem beklagten Land der BAT jeweils als Vertragsrecht gilt.

Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits zunächst davon ab, ob die Hälfte der Gesamtarbeitszeit der Kläger ausfüllende Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. II a BAT entsprechen (§ 22 Abs. 1, Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT), wobei von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorganges auszugehen ist. Danach ist darunter eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten 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. die Urteile des Senats vom 16. Oktober 1985 - 4 AZR 149/84 -, zur Veröffentlichung vorsehen und vom 30. Januar 1985 - 4 AZR 184/83 -, AP Nr. 101 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen).

Zu den Arbeitsvorgängen der Kläger äußern sich die Vorinstanzen überhaupt nicht. Das Landesarbeitsgericht differenziert sogar fehlerhaft nach dem bis zum Jahre 1975 geltenden Recht der §§ 22, 23 BAT früherer Fassung zwischen einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit und der überwiegenden Tätigkeit der Kläger. Das

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

ist nach der Einführung der §§ 22, 23 BAT neuer Fassung nicht mehr möglich (vgl. BAG 29, 364, 369 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Zwar hat der erkennende Senat grundsätzlich die rechtliche Möglichkeit, die Arbeitsvorgänge eines Angestellten des öffentlichen Dienstes anhand des entsprechenden, von den Tarifvertragsparteien vorgegebenen Rechtsbegriffes selbst zu bestimmen (vgl. die Urteile des Senats vom 22. Januar 1986 - 4 AZR 409/84 - und 11. September 1985 - 4 AZR 141/84 -, beide zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und 29. August 1984 - 4 AZR 338/82 - AP Nr. 94 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Von dieser rechtlichen Möglichkeit kann der Senat jedoch vorliegend keinen Gebrauch machen. Es fehlt nämlich in den vorinstanzlichen Urteilen sowohl an konkreten Feststellungen als auch an Anhaltspunkten insbesondere für die Arbeitsergebnisse, aber auch die behördliche Übung, die Zusammenhangstätigkeiten sowie die Möglichkeiten der tatsächlichen Abgrenzbarkeit und der unterschiedlichen rechtlichen Bewertbarkeit der einzelnen Aufgaben der Kläger. Auch aus dem beiderseitigen Parteivortrag lassen sich dafür keine Schlüsse gewinnen. Damit bedarf das angefochtene Urteil schon wegen der fehlenden Bestimmung der Arbeitsvorgänge der Kläger der Aufhebung.

2. Zutreffend betrachtet das Landesarbeitsgericht die Kläger als technische und nicht als Verwaltungsangestellte. Dabei sieht es nach der ständigen, sowohl von den Instanzgerichten als auch den Tarifvertragsparteien anerkannten Rechtsprechung des Senats als "technische Angestellte" solche Angestellten an, deren rechtlich maßgebliche Tätigkeit eine technische Ausbildung bzw. technische Fachkenntnisse fordert und nach Art, Zweckbestimmung und behördlicher Übung technischen Charakter hat (vgl. die Urteile des Senats vom 11. September 1985 - 4 AZR 271/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, 30. Januar 1985 - 4 AZR

- 9 -



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



- 9 -

184/83 - AP Nr. 101 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und BAG 46, 292, 302
= AP Nr. 93 zu §§ 22,23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen).

Unstreitig und nach den entsprechenden Feststellungen des Arbeitsgerichts wird der Kläger zu 1 überwiegend mit der Ausbildung von Luftfahrtpersonal, der Aufsicht über Luftfahrerschulen, der Prüfung von Luftfahrtpersonal sowie der Bearbeitung von Luftfahrtveranstaltungen beschäftigt, während der Kläger zu 2 überwiegend die Genehmigung von Luftfahrtunternehmen, Luftfahrtveranstaltungen, Außenstarts und Außenlandungen sowie die Regelung des Flugplatzverkehrs bearbeitet. Das alles sind, wie die Vorinstanzen richtig erkannt haben, technische Aufgaben im tariflichen Sinne bzw. im Sinne der Senatsrechtsprechung. Demgemäß führt schon das Arbeitsgericht in dem den Kläger zu 1 betreffenden Urteil zutreffend aus, für die genannten Aufgaben benötige dieser detaillierte Fachkenntnisse technischer Art und außerdem solche in der Navigation, der Flugsicherung, der Meteorologie, der Aerodynamik und besonders auf fliegerischem Gebiet, wobei das Arbeitsgericht alle diese Fachkenntnisse dem technischen Bereich zuordnet und den Kläger zu 1 einen "hochqualifizierten Techniker" nennt. Das Arbeitsgericht führt hinsichtlich des Klägers zu 1 in diesem Zusammenhang weiter aus, dieser könne die genannten Aufgaben im Luftamt überhaupt nur deswegen erledigen, weil er über die entsprechenden technischen Fachkenntnisse vielfältiger Art und außerdem über den Luftfahrerschein, lange fliegerische Erfahrung und die entsprechende Lehrberechtigung verfüge, nur deswegen sei der Kläger zu 1 auch vom beklagten Land für die genannten Aufgaben eingestellt worden. In gleicher Weise hat das Arbeitsgericht bezüglich des Klägers zu 2 ausgeführt, dessen bezeichnete Hauptaufgaben lägen im fliegerisch-technischen Bereich, erforderten technische und flugbetriebliche Fachkenntnisse, Flugerfahrung und die Fähigkeit, technische Sachverhalte zu analysieren, so daß ein Verwaltungsangestellter die Tätigkeit des Klägers zu 2 überhaupt nicht verrichten könne.

- 10 -



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



- 10 -

Diese Erkenntnisse des Arbeitsgerichts hat der vom Landesarbeitsgericht zugezogene Sachverständige, der selbst der zuständige Referent im Verkehrsministerium des Bundeslandes Schleswig-Holstein war, im einzelnen bestätigt und unter fachtechnischen Gesichtspunkten näher begründet. Indessen hat er sachlich und begrifflich zwischen eigentlichen "technischen Fachkenntnissen", die die Kläger nach seiner Beurteilung auf mehreren Gebieten benötigen, und "fliegerischen Fachkenntnissen" unterschieden, zu denen er neben Kenntnissen auf flugtechnischem Gebiet auch solche im Luftrecht und im Flusssicherungs-wesen rechnet. wobei er davon ausgeht, daß die beiden Kläger auch solche Kenntnisse und entsprechende Erfahrungen für ihre genannten Aufgaben benötigten und diese Aufgaben ohne solche Fachkenntnisse und Erfahrungen überhaupt nicht ausgeführt werden könnten, wofür auch schon die allgemeine Lebenserfahrung spricht.

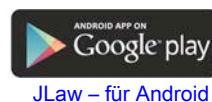
Mit Recht rechnet demgegenüber das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht die vom Sachverständigen als "fliegerische Fachkenntnisse" charakterisierten Fachkenntnisse im Rechtssinne den "technischen Fachkenntnissen" zu. Zur Technik gehören nämlich alle Maßnahmen, Einrichtungen und Verfahren, die dazu dienen, die Erkenntnisse der Naturwissenschaften für den Menschen praktisch irgendwie nutzbar zu machen (Meyers Enzykl. Lexikon, Deutsches Wörterbuch, Band 32, S. 2572). In diesem Sinne ist auch ein Flugzeug eine technische Errungenschaft besonderer Art und müssen demnach fliegerische Kenntnisse, die ohnehin notwendigerweise mit vielfachen technischen Fachkenntnissen herkömmlicher Art wie solchen auf den Gebieten der Meteorologie, der Aerodynamik, der Funktionsfähigkeit von Maschinen und Motoren sowie der Sicherheitstechnik eng verbunden sind, als technische Fachkenntnisse im tariflichen Sinne angesehen werden.

Daß die Kläger daneben Verwaltungskenntnisse und in beschränktem Umfange auch Rechtskenntnisse anzuwenden haben, steht ihrer Zuordnung

- 11 -



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



zu den "technischen Angestellten" nicht entgegen. Für zahlreiche Tätigkeiten im modernen öffentlichen Dienst ist es nämlich charakteristisch, daß aus Verwaltungsangestellten und Verwaltungsbeamten unzugänglichen technischen Erkenntnissen rechtliche Schlüsse zu ziehen sind. Das trifft beispielsweise für die Angestellten der Gewerbeaufsichtsämter, die als "Gewerbeaufsichtsbeamte" tätig sind, ebenso zu wie für beamtete und angestellte Ingenieure bei den Bauämtern, die z.B. über Bauanträge zu entscheiden haben. Obwohl sie auch nicht-technische und Rechtskenntnisse anzuwenden haben, sind solche Angestellte, wie schon das Arbeitsgericht mit Recht in seinem den Kläger zu 2 betreffenden Urteil näher ausführt, dennoch als technische und nicht als Verwaltungs-Angestellte im Sinne der Differenzierung des BAT anzusehen (vgl. das Urteil des Senats vom 30. Januar 1985 - 4 AZR 184/83 - AP Nr. 101 zu §§ 22, 23 BAT 1975, mit weiteren Nachweisen).

Auch der eigene Vortrag der Kläger bestätigt die Schlüsse der Vorinstanzen. So hat etwa der Kläger zu 2 im einzelnen vorgetragen, bei der Genehmigung von Luftfahrtunternehmen müsse er zwar die Bestimmungen der §§ 1, 2 und 20 des LuftVG kennen und anwenden können, entscheidend sei jedoch auch hier sein fliegerisches und technisches Fachwissen, weil die Eignung der Luftfahrzeuge zu überprüfen sei und über die Mindestflughöhen entschieden werden müsse, wobei je nach den Umständen entsprechende Auflagen erteilt oder Bedingungen erfüllt werden müßten, wozu ein bloßer Verwaltungsangestellter nicht in der Lage sei. In gleicher Weise hat der Kläger zu 1 schon gegenüber den Vorinstanzen näher ausgeführt, bei der Erteilung der Erlaubnis für die Ausbildung von Luftfahrtpersonal habe er zwar die Bestimmungen des § 9 LuftVG und der §§ 30 - 37 LuftZO anzuwenden, er könne diese Tätigkeit jedoch nur aufgrund seiner fliegerischen und technischen Fachkenntnisse und Erfahrungen sowie seiner in vielen Berufsjahren gewachsenen Fähigkeit zum Erfassen luftfahrttechnischer Zusammenhänge aller Art ausführen. Demgemäß haben auch beide Kläger bei ihrer Anhörung in der mündlichen



Verhandlung vor dem Senat klargestellt, daß sie ihre speziellen Aufgaben nur aufgrund ihrer besonderen fliegerischen und technischen Fachkenntnisse und ihrer entsprechenden Erfahrungen erledigen können und nur deswegen beim beklagten Land für diese Aufgaben eingestellt worden sind. Das ist dem Kläger zu 1 auch in einem von ihm in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vorgelegten Zeugnis ausdrücklich vom beklagten Land bestätigt worden.

Damit hat, wie das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht und dem Sachverständigen zutreffend erkannt hat, die Tätigkeit der Kläger nach den geforderten Fachkenntnissen sowie nach Art und Zweckbestimmung technischen Charakter. Dasselbe gilt aber auch für die behördliche Übung. Das ergibt sich schon daraus, daß die Mitarbeiter der Kläger ebenfalls technische Angestellte sind und ihr Vorgesetzter ein Diplomingenieur ist. Es folgt weiter daraus, daß nach den entsprechenden Feststellungen des Arbeitsgerichts auch die dem Kläger zu 1 unterstellten und von ihm zu beaufsichtigenden 36 Beauftragten für Flugaufsicht auf den kleineren Verkehrslandeplätzen nahezu ausschließlich technische Aufgaben verschiedener Art zu erledigen haben, weiter daraus, daß Lehrkräfte mit entsprechenden Aufgaben an der Technischen Schule der Bundesluftwaffe gleichfalls als technische Angestellte anzusehen sind (vgl. das Urteil des Senats vom 26. Februar 1975 - 4 AZR 225/74 - AP Nr. 84 zu §§ 22, 23 BAT). Schließlich führt hierzu das Landesarbeitsgericht noch zutreffend aus, daß es sowohl unter technischen als auch unter rechtlichen Gesichtspunkten unzulässig ist, den Begriff der technischen Angestellten auf solche zu beschränken, die "unmittelbar am Gerät" arbeiten.

Die demgegenüber von der Revisionserwiderung erhobenen Einwendungen greifen, soweit sie überhaupt noch aufrechterhalten werden, nicht durch. Auf die Personalangelegenheiten der Beauftragten für Flugaufsicht kommt es nicht an, weil sie nur einen kleinen und unbedeutenden Teil der Aufgaben des



- 13 -

Klägers zu 1 ausmachen. Demgegenüber hat schon das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt, daß auch bei der Überwachung dieses Personenkreises, dem selbst technische Aufgaben obliegen, im wesentlichen und dem Schwerpunkt nach technische Kenntnisse einzusetzen sind. Auf die besonderen Aufgaben des Luftfahrtbundesamtes und der Bundesanstalt für Flugsicherung kommt es schon deswegen nicht an, weil allein die konkreten Aufgaben der beiden Kläger für ihre tarifliche Vergütung maßgeblich sind. Auch aus dem allgemeinen Hinweis der Revisionserwidern auf § 31 LuftVG ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine gegenteilige rechtliche Beurteilung. Vielmehr ergibt sich schon aus dem im Absatz 2 dieser Vorschrift zusammengestellten Katalog von Aufgaben der Bundesländer, die sie in Auftragsverwaltung für den Bund erledigen, daß es sich dabei sehr weitgehend um Tätigkeiten handelt, deren Schwerpunkt im technischen Bereich liegt und die deswegen ein Jurist oder Verwaltungsangestellter bzw. Verwaltungsbeamter ohne technische Beratung und Unterstützung nicht ausführen kann. Das gilt etwa für die Festlegung von Bauhöhen, die Genehmigung von Flugplätzen und die Bestimmung von Bauschutzbereichen bei Landeplätzen und Segelfluggeländen. Entscheidend kann auch nicht auf die Aufgabenverteilung in anderen Bundesländern abgestellt werden. Häufig sind nämlich schon der Verwaltungsaufbau und die Verwaltungsorganisation in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich. Abgesehen davon ist es möglich, die bei den Luftämtern anfallenden Verwaltungsaufgaben personell zusammenzufassen und durch Verwaltungsangestellte oder je nach dem Schwierigkeitsgrad durch Juristen erledigen zu lassen. Daraus können jedoch die Kläger keine rechtlichen Vorteile herleiten, weil allein ihre konkrete Tätigkeit tarifrechtlich zu beurteilen ist.

3. Damit sind mit dem Landesarbeitsgericht die nachfolgenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale für technische Angestellte heranzuziehen, wonach im einzelnen zu vergüten sind:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

nach VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21

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

nach VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen, die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b BAT Fallgruppe 21 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach VergGr. III BAT Fallgruppe 2

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung, die sich durch besonders schwierige Tätigkeiten und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes oder durch künstlerische oder Spezialtätigkeit aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, sowie

nach VergGr. II a BAT Fallgruppe 8

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß diese Tätigkeitsmerkmale aufeinander aufbauen, so daß demgemäß zunächst zu überprüfen ist, ob die Tätigkeit der Kläger den Merkmalen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21 entspricht. Alsdann ist nach gefestigter Senatsrechtsprechung die Prüfung anhand der qualifizierenden Merkmale der jeweils höheren Vergütungsgruppen vorzunehmen (vgl. die Urteile des Senats vom 11. September 1985



- 15 -

- 4 AZR 141/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, 24. Oktober 1984 - 4 AZR 518/82 - AP Nr. 97 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und 6. Juni 1984 - 4 AZR 218/82 - AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen).

Vorliegend kommt für die Kläger, da sie unstreitig keine technische Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen besitzen, nur die jeweils zweite Alternative der vorgenannten tariflichen Tätigkeitsmerkmale in Betracht, wobei wiederum von der Fallgruppe 21 der VergGr. IV b BAT auszugehen ist. Danach müßten bei beiden Klägern kumulativ zwei tarifliche Erfordernisse erfüllt sein: Subjektiv müßten sie als "sonstige Angestellte" über Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, die denen eines geprüften Fachhochschulingenieurs, insbesondere denen eines Fachhochschulingenieurs für Luftfahrt- und Raumfahrttechnik, entsprechen. Dabei wird nicht ein Wissen und Können verlangt, wie es durch die entsprechende Fachhochschulausbildung als Ingenieur vermittelt wird, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes, wobei freilich Fachkenntnisse auf einem nur engbegrenzten Teilgebiet dieser Ingenieurausbildung nicht ausreichen. Außerdem müßten die Kläger eine "entsprechende Tätigkeit" ausüben haben, d.h. eine Tätigkeit mit Ingenieurszuschnitt, wobei aus der ausübenden Tätigkeit Rückschlüsse auf die Fähigkeiten und Erfahrungen der Angestellten möglich sind (vgl. die Urteile des Senats vom 24. Oktober 1984 - 4 AZR 386/82 - AP Nr. 96 zu §§ 22, 23 BAT 1975, 29. Oktober 1980 - 4 AZR 750/78 - AP Nr. 41 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und 13. Dezember 1978 - 4 AZR 322/77 - AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen).

Hierzu haben die Vorinstanzen bisher keine Feststellungen getroffen und auch die Parteien keine Ausführungen gemacht. Die Kläger haben jedoch als Revisionsbeklagte gemäß § 139 ZPO in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat näher darge-



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



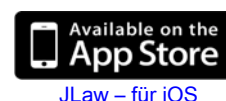
- 16 -

legt, sie verfügten über Fachkenntnisse und Erfahrungen, die denen eines entsprechend ausgebildeten Fachhochschulingenieurs entsprächen und sogar teilweise noch darüber hinaus reichten. Dafür spricht auch der jeweils unstreitige fliegerische Werdegang der Kläger und ihre berufliche Tätigkeit beim beklagten Land, auch der Umstand, daß das beklagte Land bei ihnen die qualifizierenden Merkmale für technische Angestellte der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 als erfüllt ansieht. Außerdem ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, daß Fachhochschulingenieure des Faches Luftfahrt- und Raumfahrttechnik mit vergleichbaren Aufgaben z.B. beim Luftfahrtbundesamt, der Musterprüfstelle der Bundeswehr, in deren Erprobungsstellen sowie in Ministerien Verwendung finden (vgl. Blätter für Berufskunde, Bd. 2 - I P 33, S. 3). Damit ist die Klage hinsichtlich der zweiten Alternative der Merkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21 schlüssig.

4. Nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats erfordert das Qualifikationsmerkmal der "besonderen Leistungen" der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 eine erhöhte Qualität der Arbeit, die den Einsatz gegenüber den Merkmalen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21 erhöhten Wissens und Könnens fordert. Darüber hinaus fordern danach die Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2, die das beklagte Land bei den Klägern als erfüllt ansieht, entweder eine künstlerische oder eine Spezialtätigkeit oder eine nochmalige zweimalige Qualifizierung, und zwar einmal aufgrund einer "besonders schwierigen Tätigkeit" und außerdem durch eine entsprechende Bedeutung des Aufgabengebietes, 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, wobei jeweils eine gewichtige Heraushebung gefordert wird (vgl. dazu die Urteile des Senats vom 11. September 1985 - 4 AZR 141/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und 6. Juni 1984 - 4 AZR 218/82 - AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen).



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



- 17 -

- 17 -

Demgegenüber fordern nach der Senatsrechtsprechung die Merkmale der VergGr. II a BAT Fallgruppe 8, auf die sich - wenn auch erst in zweiter Linie - die Kläger stützen und deren Erfüllung das beklagte Land bei ihnen bestreitet, eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung, die diejenige erheblich übersteigt, die begriffsnotwendig schon die Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 fordern, wobei Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung des Angestellten unter einen Dezernenten unschädlich sein kann (vgl. die Urteile des Senats vom 11. September 1985 - 4 AZR 271/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, sowie BAG 36, 392, 399 = AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen).

5. Das Landesarbeitsgericht sieht sich außerstande, anhand der dargestellten tariflichen Tätigkeitsmerkmale und der dazu bestehenden höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den vorliegenden Fall zu entscheiden. Es ist der Auffassung, die dargestellten tariflichen Tätigkeitsmerkmale seien durchweg mangels Bestimmbarkeit der darin verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe verfassungswidrig und injustitiabel. Dazu führt das Landesarbeitsgericht im einzelnen aus, wo immer die Möglichkeit der Auslegung nicht mehr bestehe, weil die Bedeutung unbestimmter Rechtsbegriffe unklar sei, bestünden Zweifel bezüglich der Anwendbarkeit der betreffenden Vorschriften. Unklare gesetzliche und tarifliche Regelungen könnten gegen Art. 20 Abs. 3 GG verstoßen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts müßten an die Klarheit und Verständlichkeit gesetzlicher Bestimmungen gewisse Grundanforderungen gestellt werden. Dasselbe müsse auch für tarifliche Normen gelten. Schon aufgrund ihrer großen Zahl begegneten die in der Vergütungsordnung zum BAT verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe verfassungsrechtlichen Bedenken. Darauf hätten mit Recht bereits das Bundesverwaltungsgericht, das Arbeitsgericht Hildesheim und Herschel hingewiesen.



Nach den vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Ausführungen von Herschel (in der Anmerkung zu Arbeitsgericht Hildesheim AP Nr. 13 und LAG Niedersachsen AP Nr. 13 a zu §§ 22, 23 BAT 1975) seien die von den Tarifvertragsparteien verwendeten Rechtsbegriffe teilweise "bar jeden eigenen Rechtsinhalts". In der Vergütungsordnung zum BAT häuften sich jedenfalls im Bereiche der Merkmale für technische Angestellte unbestimmte Rechtsbegriffe in einer Menge und in einer Weise, daß eine verlässliche Bestimmung der Norminhalte nicht mehr möglich sei.

Weiter führt das Landesarbeitsgericht aus, schon der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz des Art.3 GG verlange, daß die Tarifvertragsparteien ihre Vergütungssysteme so ausgestalten müßten, daß eine Differenzierung nach Art und Höhe der jeweiligen Anforderungen möglich sei. Die tariflichen Vergütungsordnungen müßten im übrigen schon im Hinblick auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz sicherstellen, daß gleiche Tätigkeiten auch gleich bewertet würden. Diesen Anforderungen entsprächen die heranzuziehenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht, wobei berücksichtigt werden müsse, daß gerade Öffentliche Arbeitgeber als "Hort der Gerechtigkeit" dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz in besonderer Weise verpflichtet seien. Daher müsse in den tariflichen Vergütungsordnungen, insbesondere denen des Öffentlichen Dienstes, sichergestellt sein, daß die Bewertungsgrundlagen jeweils durch klar bestimmte Normeninhalte festgelegt seien. Diese Verpflichtung der Tarifvertragsparteien ergebe sich auch aus der Bindung der Koalitionen des Arbeitslebens an das Gemeinwohl sowie aus der Zuweisung staatsentlastender oder staatstragender Funktionen an diese. Damit trügen die Tarifvertragsparteien auch entsprechende Verantwortung für nicht organisierte Arbeitnehmer, für die das von ihnen normierte Tarifrecht durch Allgemeinverbindlicherklärung oder einzelvertragliche Vereinbarung, die im öffentlichen Dienst die Regel sei, ebenfalls rechtliche Bedeutung erlangen könne.



Nach eingehender Auseinandersetzung mit den einzelnen unbestimmten Rechtsbegriffen aus den herangezogenen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen für technische Angestellte und der dazu ergangenen Senatsrechtsprechung folgert das Landesarbeitsgericht, eindeutig bestimmte Auslegungsinhalte seien mit ihnen - anders als bei von den Tarifvertragsparteien verwendeten empirischen Begriffen - nicht zu gewinnen. Es verblieben jeweils nicht behebbare Unsicherheiten. Die "Rechnung mit einem lückenlosen System abstrakter Begriffe" gehe nicht auf. Allgemein verlässliche und nachvollziehbare Maßstäbe seien nicht zu gewinnen. Auch die jahrzehntelangen Auslegungs- und Definitionsbemühungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung könnten nicht darüber hinwegtäuschen, daß es nicht gelungen sei und nicht gelingen könne, eine Methode aufzuzeigen, mit deren Hilfe sich die Tätigkeitsmerkmale "in auch nur einigermaßen befriedigender justitiabler Weise" umschreiben ließen. Vielmehr hätten sich die anzuwendenden unbestimmten Rechtsbegriffe "als nahezu jeder beliebigen Interpretation offenstehend erwiesen". Das führe zu ihrer Sinnentleerung. Unter diesen Umständen sei es nicht verwunderlich, daß die Bewertungsergebnisse der verschiedenen öffentlichen Arbeitgeber, der zugezogenen Sachverständigen sowie der Instanzgerichte regelmäßig "in heillosem Widerspruch" stünden. Es herrsche allgemeiner "Eingruppierungswirrwarr". Die heranzuziehenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale erreichten damit einen Grad inhaltlicher Mehrdeutigkeit, bei dem sich zur Vermeidung von Verfassungsverstößen die Kassation als einzige Möglichkeit anbiete.

6. Bei seiner Beurteilung übersieht das Landesarbeitsgericht bereits, daß es in allen Bereichen des staatlichen Gesetzesrechtes in großer und zunehmender Zahl unbestimmte Rechtsbegriffe gibt, die von der obergerichtlichen Rechtsprechung umschrieben und definiert werden müssen, wobei kein ernsthafter Zweifel darüber bestehen kann, daß es ohne unbestimmte Rechtsbegriffe weder eine praktikable und den Anforderungen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 20 -

des modernen sozialen und wirtschaftlichen Lebens entsprechende Rechtsordnung noch eine funktionsfähige Rechtsprechung geben könnte. Unbestimmte Rechtsbegriffe sind damit im Rechtsleben unverzichtbar.

Demgemäß bestimmt im bürgerlichen Recht § 242 BGB, daß der Schuldner die Leistung so zu bewirken hat, "wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern", während in entsprechender Weise § 138 BGB bestimmt, daß ein Rechtsgeschäft, "das gegen die guten Sitten verstößt", nichtig ist. Bei der Gattungsschuld sind Sachen bzw. Handelsgut "von mittlerer Art und Güte" zu leisten (§ 243 Abs. 1 BGB, § 360 HGB). Nach § 315 Abs. 1 BGB ist die Leistungsbestimmung im Zweifel "nach billigem Ermessen" zu treffen. § 829 BGB sieht eine Schadenersatzpflicht insoweit vor, "als die Billigkeit nach den Umständen, insbesondere nach den Verhältnissen der Beteiligten", eine Schadloshaltung erfordert, während der Gesetzgeber im Kaufrecht bei der Sachmängelhaftung von Fehlern spricht, die den Wert oder die Tauglichkeit der Sache "zu dem gewöhnlichen Gebrauch" aufheben oder mindern (§ 459 Abs. 1 Satz 1 BGB). Sowohl die Wirksamkeit fristgerechter Arbeitgeberkündigungen gegenüber nach dem KSchG geschützten Arbeitnehmern als auch die fristloser Kündigungen von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern richten sich ausschließlich nach weit gefaßten unbestimmten Rechtsbegriffen (§ 1. Abs. 2 KSchG sowie § 626 Abs. 1 BGB).

Insbesondere das öffentliche Recht kann auf unbestimmte Rechtsbegriffe nicht verzichten. So kann etwa nach § 35 Abs. 1 Satz 1 GewO die Ausübung eines Gewerbes untersagt werden, wenn Tatsachen vorliegen, welche die "Unzuverlässigkeit des Gewerbetreibenden" in Bezug auf das Gewerbe dartun. Nach § 5 Nr. 1 des Bundesimmissionsschutzgesetzes sind Anlagen so zu errichten und zu betreiben, daß "schädliche Umwelteinwirkungen und sonstige Gefahren, erhebliche Nachteile und erhebliche Belästigungen" nicht hervorgerufen werden können. Nach dem



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bundesbaugesetz kann von den Festsetzungen des Bebauungsplanes befreit werden, wenn "Gründe des Wohls der Allgemeinheit" dies erfordern oder die Durchführung des Bebauungsplanes zu einer "offenbar nicht beabsichtigten Härte" führen würde (vgl. § 31 Abs. 2 Satz 1 BBauG), während nach § 1 a des Wasserhaushaltsgesetzes Gewässer in einer Weise zu bewirtschaften sind, daß sie "dem Wohl der Allgemeinheit und im Einklang mit ihm auch dem Nutzen einzelner dienen und jede vermeidbare Beeinträchtigung" unterbleibt. Insbesondere im öffentlichen Ausbildungs- und Prüfungsrecht sind unbestimmte Rechtsbegriffe und deren Summierung unvermeidbar. So sieht das kürzlich vom hessischen Landtag verabschiedete neue Juristenausbildungsgesetz vom 7. November 1985 (vgl. S. 212) u.a. in seinem § 16 vor, daß die einzelnen Prüfungsleistungen nach Noten und Punktzahlen zu bewerten sind, wobei u.a. als

"sehr gut	eine besonders hervorragende Leistung = 16 bis 18 Punkte,
voll befriedigend	eine über den durchschnittlichen Anforderungen liegende Leistung = 10 bis 12 Punkte und
mangelhaft	eine an erheblichen Mängeln leidende, im ganzen nicht mehr brauchbare Leistung = 1 bis 3 Punkte"

anzusehen sind. Dabei sind allein nach der angezogenen Bestimmung 18 unterschiedliche Bewertungen ausschließlich anhand weit gefaßter unbestimmter Rechtsbegriffe vorgesehen und möglich.

Auch in dem auf feste Verfahrensregeln angelegten Prozeßrecht ist ohne unbestimmte Rechtsbegriffe nicht auszukommen. So kann die Zustimmung der Parteien zur Entscheidung im schriftlichen Verfahren nur widerrufen werden bei einer "wesentlichen Änderung der Prozeßlage" (§ 128 Abs. 1 Satz 1 ZPO), während im allgemeinen Zivilprozeß Angriffs- und Verteidigungsmittel so rechtzeitig vorzubringen sind, "wie es nach der Prozeßlage einer sorgfältigen und auf Förderung des Verfahrens bedachten

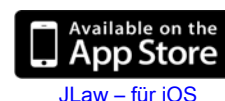


Prozeßführung entspricht" (§ 282 Abs. 1 ZPO). Der Erlaß eines Teilurteils kann nach § 301 Abs. 2 ZPO unterbleiben, "wenn es das Gericht nach Lage der Sache nicht für angemessen erachtet". Im Recht der Tatbestandsberichtigung spricht § 320 Abs. 1 Satz 1 ZPO von "Auslassungen, Dunkelheiten oder Widersprüchen", während nach § 323 Abs. 1 Satz 1 ZPO eine Abänderungsklage bei einer "wesentlichen Änderung derjenigen Verhältnisse" erhoben werden kann, die für die Verurteilung zur Entrichtung der Leistung "maßgebend" waren. Schließlich hat im arbeitsgerichtlichen Verfahren das Arbeitsgericht die Berufung zuzulassen, "wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat" (§ 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG). Dasselbe gilt für die Zulassung der Revision (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG) und die Zulässigkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a Abs. 1 ArbGG), wobei der staatliche Gesetzgeber mit der Bedeutung der Rechtssache jeweils einen unbestimmten Rechtsbegriff verwendet, dessen sich die Tarifvertragsparteien auch in den Merkmalen der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 bedienen. Schließlich sieht § 3 Abs. 1 - 2 ZSEG im einzelnen vor:

"Sachverständige werden für ihre Leistungen entschädigt. Die Entschädigung beträgt für jede Stunde der erforderlichen Zeit 20 bis 50 Deutsche Mark. Für die Bemessung des Stundensatzes sind der Grad der erforderlichen Fachkenntnisse, die Schwierigkeit der Leistung, ein nicht anderweitig abzugeltender Aufwand für die notwendige Benutzung technischer Vorrichtungen und besondere Umstände maßgebend, unter denen das Gutachten zu erarbeiten war

während es dazu ergänzend weiter in § 3 Abs. 3 Satz 1 dieses Gesetzes heißt:

"Die nach Absatz 2 zu gewährende Entschädigung kann bis zu 50 v.H. überschritten werden für ein Gutachten, in dem der Sachverständige sich für den Einzelfall eingehend mit der wissenschaftlichen Lehre auseinanderzusetzen hat



Dabei ist bemerkenswert, daß allein in dieser Gesetzesnorm zehn besonders weit gefaßte unbestimmte Rechtsbegriffe vorkommen, von denen wiederum drei auch von den Tarifvertragsparteien innerhalb der zur Beurteilung stehenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale verwendet werden.

Selbst im Strafrecht, das in besonders nachdrücklicher Weise die Rechts- und Individualsphäre des betroffenen Bürgers berührt, verzichtet der Gesetzgeber nicht auf unbestimmte Rechtsbegriffe. So kann nach § 23 Abs. 3 StGB das Gericht von Strafe absehen oder nach seinem Ermessen die Strafe mildern, wenn der Täter "aus grobem Unverstand" verkannt hat, daß der Versuch, mit dem die Straftat begangen werden sollte, überhaupt nicht zur Vollendung führen konnte. In § 213 StGB normiert er den "minder schweren Fall" des Totschlags und in entsprechender Weise in § 249 Abs. 2 StGB den "minder schweren Fall" des Raubes. Bei gefährlichen Eingriffen in den Bahn-, Schiffs- und Luftverkehr (§ 315 StGB) wird den in der Strafnorm ausdrücklich genannten Tatbeständen wie der Hindernisbereitung ausdrücklich ein "ähnlicher, ebenso gefährlicher Eingriff" gleichgestellt (daselbst Abs. 1 Nr. 4), während der Straftatbestand des Wuchers nach § 302 a StGB dann erfüllt ist, wenn sich jemand Vermögensvorteile versprechen oder gewähren läßt, "die in einem auffälligen Mißverhältnis zu der Leistung" stehen.

Damit ist dargetan, daß der Gesetzgeber in allen Bereichen der von ihm kodifizierten Rechtsordnung unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, auf ihre Verwendung sogar im Interesse einer funktionsfähigen, der Vielfalt der modernen Lebensverhältnisse entsprechenden Rechtsordnung und einer gerechten und den Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles möglichst angemessenen Rechtsprechung notwendig angewiesen ist und er sich dabei, wie die angeführten Beispiele zeigen, mehrfach derselben Begriffe bedient, die die Tarifvertragsparteien in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den vorliegend heranzuziehenden Merkmalen für technische Angestellte verwenden. Dabei sind Zweifel an der Bestimmtheit bzw. Bestimmbarkeit dieser in Gesetzesnormen verwendeten Rechtsbegriffe niemals aufgetaucht. Das bestätigt beispielsweise auch die entsprechende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache im Sinne des durch das ArbGG 1979 neueingeführten § 72 a ArbGG, bei der es zu einer praktikablen Begriffsbestimmung nicht einmal näherer etymologischer Untersuchungen zum Inhalt des Wortes "Bedeutung" bedurfte (vgl. BAG 32, 203, 209 = AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz). Schließlich ist nicht zu übersehen, daß der Gesetzgeber häufig in denselben Vorschriften zugleich mehrere oder sogar eine größere Zahl unbestimmter Rechtsbegriffe verwendet und das wiederum unter Einschluß solcher geschieht, deren sich die Tarifvertragsparteien in den Merkmalen für technische Angestellte der Vergütungsordnung zum BAT bedienen, ohne daß an der Bestimmtheit und Verfassungsmäßigkeit dieser gesetzlichen Bestimmungen Zweifel aufgetaucht sind.

7. Den aufgezeigten Anforderungen des täglichen Lebens, einer praktikablen, funktionsfähigen Rechtsordnung und einer dementsprechenden Rechtsprechung, die auch den besonderen Verhältnissen und Bedürfnissen des Einzelfalles nach Möglichkeit Rechnung tragen kann, verschließt sich auch das Bundesverfassungsgericht nicht. Zwar fordert es mit Recht in einem allgemeinen Sinne "Verlässlichkeit der Rechtsordnung", damit das staatliche Handeln, auch das des Gesetzgebers, im Grundsatz vorhersehbar, berechenbar und für den Bürger verständlich bleibt (vgl. BVerfGE 24, 75, 98). Bei Verstößen gegen diese Grundsätze wird eine Verletzung des Willkürverbotes angenommen, für dessen Begründung der Verfassungsgrundsatz der Menschenwürde des Art. 1 GG herangezogen wird (vgl. BVerfGE 27, 1, 6 sowie 30, 1, 39 ff. und Maunz/Dürig/Herzog/Scholz, GG, 4. Aufl., Art. 20 VII Rz 58). Weiter folgert das Bundesverfassungsgericht aus dem von ihm entwickelten Grundsatz, daß das ge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

samte staatliche Handeln für den Bürger einigermaßen voraussehbar und möglichst berechenbar sein muß, daß im Hinblick darauf auch gesetzliche Bestimmungen hinreichend klar und verständlich sein müssen (vgl. BVerfGE 20, 150, 158 ff.; 21, 245, 261; 31, 255, 264 sowie 26, 41, 42). Gleichwohl vertritt das Bundesverfassungsgericht in zutreffender Einschätzung der komplexen Lebensverhältnisse der modernen Gesellschaft und einer ihren Bedürfnissen entsprechenden Rechtsordnung in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, daß den zuvor aufgezeigten Grundsätzen die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe und Generalklauseln durch den Gesetzgeber keineswegs entgegensteht (vgl. BVerfGE 3, 225, 243; 13, 153, 161; 21, 73, 79 sowie 31, 255, 264 und Maunz/Dürig/Herzog/Scholz, aaO, Rz 63). Das gilt nach den weiteren Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts sogar für die erheblich in die Rechts- und Individualsphäre des Bürgers eingreifenden Rechtsgebiete des Strafrechts und Steuerrechts (vgl. BVerfGE 4, 352, 357; 11, 234, 237; 13, 153, 160; 28, 175, 183 und 32, 346, 364).

Auch gegen die mehrfache Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe in Bestimmungen des staatlichen Gesetzesrechts erhebt das Bundesverfassungsgericht keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Zwar müßten - so führt das Bundesverfassungsgericht im einzelnen aus - in solchen Fällen die Vorschriften so gefaßt werden, daß sie den rechtsstaatlichen Grundsätzen der Normklarheit und Justitiabilität entsprächen. Die Gerichte müßten in der Lage sein, die gesetzgeberische Entscheidung unter Berücksichtigung ihres Zweckes zu konkretisieren. Andererseits dürfe aber nicht erwartet werden, daß jeder Zweifel ausgeschlossen werden könne, die Auslegungsbedürftigkeit einer Norm nehme ihr noch nicht die rechtsstaatlich gebotene Bestimmtheit. Vielmehr sei es Aufgabe der Rechtsanwendungsorgane und unter diesen insbesondere der obersten Gerichtshöfe des Bundes, etwaige Zweifelsfragen zu klären. Im übrigen müsse in Kauf ge-



nommen werden, daß in allen Rechtsgebieten und sogar im Strafrecht nicht darauf verzichtet werden könne, Begriffe zu verwenden, die einer allgemeingültigen Umschreibung nicht zugänglich seien und daher in besonderem Maße der Auslegung der Gerichte, vorzugsweise der obersten Gerichtshöfe des Bundes, bedürften, wobei auch nicht allgemeingültig gesagt werden könne, welchen Grad an gesetzlicher Bestimmtheit Rechtsnormen haben müßten. Das hängt vielmehr von den Besonderheiten der zu regelnden Materie, dem Ausmaß der jeweiligen Konsequenzen für den Bürger und den Umständen ab, die zu der jeweiligen gesetzlichen Regelung führten. Hiernach hat das Bundesverfassungsgericht sogar den im früheren Strafrecht vorkommenden Rechtsbegriff des "groben Unfugs" (§ 360 Abs. 1 Nr. 11 StGB a.F.) für hinreichend bestimmt und aufgrund der entsprechenden Definition durch die höchstrichterliche Rechtsprechung und die Rechtslehre für justitiabel erklärt, obwohl für den Bereich des Strafrechts Art. 103 Abs. 2 GG eine nähere gesetzliche Umschreibung des Straftatbestandes verlangt (vgl. BVerfGE 31, 255, 264; 21, 245, 261 und 26, 37, 42). Nach den dargelegten Grundsätzen nimmt das Bundesverfassungsgericht nur in ganz krassen Ausnahmefällen an, daß gesetzliche Bestimmungen wegen mangelnder Bestimmtheit und eines darauf beruhenden Verstoßes gegen rechtsstaatliche Grundsätze unwirksam sind (vgl. BVerfGE 1, 14, 45 sowie 25, 216, 227).

8. Diesen Grundsätzen entspricht auch die bisherige Rechtsprechung des für die Tarifauslegung und Fragen der Eingruppierung der Angestellten des öffentlichen Dienstes zuständigen erkennenden Senates. In seinem Urteil vom 6. Juni 1984 (- 4 AZR 203/82 - AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975) hat demgemäß der Senat im einzelnen ausgeführt, trotz der darin enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe (Bedeutung, Schwierigkeit, Verantwortung), die weitgehend den vorliegend heranzuziehenden entsprechen, seien die Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Fallgruppen 1 a der Vergütungsgruppen II a, I b und I a aus dem Teil I der Vergütungsordnung zum BAT justitiabel.



Dazu hat der Senat in Übereinstimmung mit dem Bundesverfassungsgericht näher ausgeführt, unbestimmte Rechtsbegriffe seien in der Rechtsordnung unverzichtbar, in besonderer Weise müsse das für die Vergütungsordnung des BAT gelten, weil darin die Tätigkeiten aller Angestellten der öffentlichen Verwaltung in Bund, Ländern und Gemeinden erfaßt würden, die außerordentlich vielfältig seien, von Bundesland zu Bundesland aufgrund der unterschiedlichen Behördenorganisation und Behördenstruktur beträchtliche Unterschiede aufwiesen, ständiger Änderung und Wandlung unterworfen seien und sich auch zunehmend durch neue behördliche Aufgaben erweiterten. Abschließend hat der Senat in dem angezogenen Urteil hierzu ausgeführt, die Justitiabilität stehe nur dann in Frage, wenn sie "willkürliche Subsumtionen" erlaube. Das aber treffe für die damals zur Beurteilung des Senats stehenden Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Fallgruppe I a der VergGruppen II a, I b und I a BAT nicht zu.

Nach denselben Grundsätzen hat der erkennende Senat in seinem Urteil vom 24. Oktober 1984 - 4 AZR 518/82 - AP Nr. 97 zu §§ 22, 23 BAT 1975 die Justitiabilität der qualifizierenden Merkmale der VergGr. I a BAT Fallgruppe 12 ("hochwertige Leistungen") beurteilt und im Gegensatz zum damals tätig gewesenem Landesarbeitsgericht bejaht. Dazu hat der Senat im einzelnen ausgeführt, der Begriff der "Leistung" komme in zahlreichen gesetzlichen Bestimmungen vor, habe dort eine vorgegebene, bestimmbare Bedeutung und auch dem von den Tarifvertragsparteien weiter verwendeten Wort "hochwertig" komme im allgemeinen Sprachgebrauch eine feste und nachvollziehbare Bedeutung zu.

An diesen Grundsätzen der Senatsrechtsprechung, die das Gebot der Normenklarheit und Justitiabilität auch bei tariflichen Bestimmungen beachtet und den hierzu entwickelten



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



Grundsätzen des Bundesverfassungsgerichts entspricht, ist in Übereinstimmung mit den Tarifvertragsparteien auch vorliegend festzuhalten.

9. Die demgegenüber erhobenen Einwendungen des Landesarbeitsgerichts, die auf den Gleichheitssatz des Art. 3 GG gestützt werden, greifen nicht durch. Die vom Landesarbeitsgericht erhobene Forderung, jede gleiche Tätigkeit eines Angestellten des öffentlichen Dienstes müsse auch gleich vergütet werden, demgemäß müßten schon im Hinblick auf den Gleichheitsgrundsatz Vergütungstarifverträge so angelegt sein, daß sie die Realisierung dieses Postulates sicherstellten, womit sich zugleich die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe in diesem Bereiche verbiete, ist unreal und mit den Mitteln menschlicher Gerechtigkeit nicht nachvollziehbar. Zwar sind wie der staatliche Gesetzgeber bei ihrer autonomen Rechtssetzung auch die Tarifvertragsparteien an die Grundrechte des Grundgesetzes und damit an den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz des Art. 3 GG gebunden (vgl. das Urteil des Senats vom 13. November 1985 - 4 AZR 234/84 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, sowie Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., Einl. Rz 57 ff.). Das führt auch zur Nichtigkeit von Tarifnormen, die diesen Grundsätzen widersprechen. Gleichwohl ist es jedoch - wie dem Gesetzgeber - den Tarifvertragsparteien nicht versagt, auch bei der Festlegung die Vergütung der Arbeitnehmer betreffender Tarifnormen unbestimmte Rechtsbegriffe zu verwenden, womit sie zudem zumindest im Grundsatz und in abstrakter Weise zugleich dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG insofern entsprechen, als alle Arbeitnehmer, die die mit unbestimmten Rechtsbegriffen ausgestatteten tariflichen Merkmale erfüllen, in den Genuß der entsprechenden tariflichen Mindestvergütung gelangen. Ebenso verfährt der Gesetzgeber, wenn er etwa bei Erfüllung der Erfordernisse des § 1 Abs. 2 KSchG in abstrakt-generalisierender Weise die Voraussetzungen einer sozial gerechtfertigten und in § 626 Abs. 1 BGB diejenigen für die fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses



umschreibt. So wie es schlechthin unmöglich ist, katalogartig alle Gründe für eine sozial gerechtfertigte bzw. eine wirksame außerordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen zu normieren, ist es gleichermaßen und erst recht unmöglich, in den unübersehbaren Tätigkeitsbereichen aller Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes jede einzelne Tätigkeit tariflich näher zu kennzeichnen und demgemäß für die tarifliche Mindestvergütung zu normieren, zumal damit zugleich auch noch verhindert würde, daß den Eigenarten und besonderen Anforderungen bei bestimmten Arbeitsplätzen oder bestimmten Arbeitnehmern Rechnung getragen werden könnte. Die Richtigkeit dieser Folgerung wird dadurch bestätigt, daß es allgemein begrüßt wurde, daß durch das Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz im Jahre 1969 der für den Bereich der gewerblichen Arbeiter die Gründe zur fristlosen Kündigung katalogartig enthaltende § 123 Abs. 1 GewO alter Fassung aufgehoben und stattdessen auch für diesen Personenkreis der den unbestimmten Rechtsbegriff des wichtigen Grundes enthaltende § 626 BGB für gültig erklärt wurde. In entsprechender Weise sehen sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes (wie diejenigen der Privatwirtschaft) schlechthin außerstande, für alle im öffentlichen Dienst vorkommenden Angestelltentätigkeiten spezielle Tätigkeitsmerkmale zu normieren, zumal das in vielen Fällen auch zu Unbilligkeiten und Ungerechtigkeiten führen würde. Abgesehen davon wäre wegen des ständigen Wechsels bzw. der dauernden Änderung der Verwaltungsaufgaben eine geradezu permanente Neufassung der Tarifnormen notwendig, die sich nachteilig für die Rechtssicherheit auswirken würde.

Bleiben aber - wie der Gesetzgeber in allen Regelungsbereichen - auch die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes bei ihrer Rechtssetzung unter Einschluß des Rechts der Lohn- und Gehaltstarifverträge auf die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe schon wegen der Vielzahl und Wandelbarkeit der wahrzunehmenden Aufgaben im öffentlichen Dienst



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

angewiesen, so ist auch die Rechtsprechung im Sinne der ihr vom Bundesverfassungsgericht zugewiesenen Funktion notwendigerweise darauf angewiesen, solche unbestimmten Rechtsbegriffe ihrerseits durch weitere unbestimmte Begriffe auszulegen und zu konkretisieren. Es gehört nämlich zum Wesen des unbestimmten Rechtsbegriffes, daß er gerade nicht bestimmte Fallgestaltungen konkretisiert, wie es andere gesetzliche und tarifliche Bestimmungen tun, sondern aufgrund seiner rechtlichen Eigenart als unbestimmter Rechtsbegriff abstrahierend vielfache und auch unvorhergesehene Fallgestaltungen erfassen soll. Die Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe durch weitere unbestimmte Begriffe, wie sie bei der entsprechenden Gesetzes- und Tarifauslegung üblich und unvermeidbar ist, führt also nicht zu größerer Rechtsunsicherheit, sondern dient letztlich der Rechtssicherheit und den entsprechenden Absichten sowohl des staatlichen Gesetzgebers als auch der Tarifvertragsparteien. Sie entspricht damit entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts zugleich rechtsstaatlichen Anforderungen und Grundsätzen. Insbesondere wird damit der Beurteilungsspielraum der Tatsachengerichte begrenzt und sichergestellt, daß sich ihre Subsumtion im Einzelfalle an der Begriffsbestimmung der höchstrichterlichen Rechtsprechung orientiert.

Gleichwohl verbleibt den Tatsachengerichten auch bei strikter Bindung an die Begriffsbestimmungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe ein weiter Beurteilungsspielraum, der um so größer ist, je unbestimmter der jeweilige tarifliche Begriff selbst ist. Das nehmen auch die Tarifvertragsparteien in Kauf. Auch sie gehen davon aus, daß selbst bei möglichst präziser Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe in Tarifverträgen eine jeden Einzelfall erfassende Konkretisierung nicht möglich ist und daher den Tatsachengerichten ein dem jeweiligen Tarifbegriff entsprechend weiter Beurteilungsspielraum eingeräumt werden muß.



- 31 -

Das kann, wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 6. Juni 1984 (- 4 AZR 203/82 - AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975) näher ausgeführt hat, dazu führen, daß parallel gelagerte Sachverhalte von den Instanzgerichten unterschiedlich entschieden werden, ohne daß dies vom Revisionsgericht korrigiert werden kann. Es kann demnach praktisch vorkommen, daß zwei Angestellte des öffentlichen Dienstes, die gleichartige Tätigkeiten verrichten, auch nach höchstichterlichen Entscheidungen eine unterschiedliche Vergütung zu beanspruchen haben. Das ist beispielsweise bei der Tätigkeit der Vorsitzenden der Beschwerdeausschüsse für den Lastenausgleich der Fall gewesen, wobei freilich auch die Sachverhalte nicht gänzlich gleichgelagert waren und Personen unterschiedlicher fachlicher Vorbildung beschäftigt worden sind (vgl. die Urteile des Senats vom 13. Februar 1974 - 4 AZR 192/73 - AP Nr. 4 zu § 70 BAT und 28. November 1979 - 4 AZR 6/78 - AP Nr. 27 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Das ist eine bei der Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe unumgänglich in Kauf zu nehmende Konsequenz, die ihrerseits nicht gegen Art. 3 GG verstößt, so wie es nicht gegen Art. 3 GG verstößt, wenn Gerichte für Arbeitssachen bei gleichgelagertem Sachverhalt und jeweils vom zutreffenden Rechtsbegriff des § 1 Abs. 2 KSchG ausgehend bezüglich der Wirksamkeit einer Kündigung eines Arbeitsverhältnisses zu unterschiedlichen Ergebnissen gelangen. Nichts anderes gilt etwa auch bei den behandelten "minder schweren Fällen" des Strafrechts (z.B. § 213, § 249 StGB), so unbefriedigend es auch erscheinen mag, wenn bei gleichem Sachverhalt unterschiedlich hohe Strafen verhängt werden oder in vergleichbarer Weise aufgrund gerichtlicher Entscheidungen bei gleichartiger Tätigkeit eine Vergütung unterschiedlicher Höhe zu zahlen ist.

Gegenteilige Konsequenzen ergeben sich auch nicht aus den Hinweisen des Landesarbeitsgerichts auf das Gemeinwohl und die Bindung der Tarifvertragsparteien daran. Dabei verkennt der Senat nicht, daß neuerdings zunehmend im Schrifttum die Auffassung vertreten wird, die Tarifvertragsparteien müßten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 -

beim Abschluß von Tarifverträgen, weil sie eine öffentliche Aufgabe wahrnehmen und Tarifverträge sowohl für allgemeinverbindlich erklärt als auch ihre Geltung einzelvertraglich vereinbart werden könnte, auch auf diesen zunächst nur hypothetisch betroffenen Arbeitnehmerkreis Bedacht nehmen (vgl. Wiedemann/Stumpf, aaO, Einl. Rz 198). Die hier angenommene generelle Verantwortlichkeit der Tarifvertragsparteien erscheint indessen schon im Grundsatz zweifelhaft, da sie nach geltendem Recht eine Rechtssetzungsbefugnis nur für ihre beiderseitigen Mitglieder besitzen (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG), während sich die Rechtsfolgen einer Allgemeinverbindlichkeit von tariflichen Bestimmungen oder der einzelvertraglichen Inbezugnahme von Tarifverträgen ausschließlich aus dem staatlichen Gesetzesrecht, nämlich einmal aus § 5 TVG und im übrigen aus dem Vertragsrecht des BGB, ergeben. Dem braucht jedoch nicht näher nachgegangen zu werden. Dürfen nämlich sowohl im staatlichen Gesetzesrecht als auch bei der Rechtssetzung der Tarifvertragsparteien für ihren jeweiligen Mitgliederkreis unter Einschluß der entsprechenden Vergütungsregelungen unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet werden, kann sich das Gegenteil jedenfalls nicht daraus ergeben, daß solche Tarifnormen für allgemeinverbindlich erklärt werden können oder ihre Geltung einzelvertraglich vereinbart werden darf. Daher können sich auch aus der vom Landesarbeitsgericht ebenfalls herangezogenen "staatsentlastenden oder staatstragenden Funktion" der Verbände des Arbeitslebens keine anderen rechtlichen Konsequenzen ergeben (vgl. dazu Wiedemann/Stumpf, aaO, Einl. Rz 197).

Hiernach können entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts wie der staatliche Gesetzgeber auch die Tarifvertragsparteien in Tarifverträgen unter Einschluß der Lohn- und Gehaltstarifverträge grundsätzlich unbedenklich einzelne oder auch kumulativ verschiedene unbestimmte Rechtsbegriffe verwenden, wobei es auch nicht darauf ankommt, in welchem Ausmaße das geschieht. Die von den Tarifvertragsparteien verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe sind im Sinne der Grundsätze des



Bundesverfassungsgerichts durch die höchstrichterliche Rechtsprechung ihrer Zweckbestimmung entsprechend auszulegen und so klarzustellen. Da bei ihrer Anwendung (Subsumtion) den Tatsachengerichten der bereits gewürdigte weite Beurteilungsspielraum eröffnet ist, hat sich, wie es schon der bisherigen gefestigten Senatsrechtsprechung entspricht, die entsprechende revisionsgerichtliche Überprüfung darauf zu erstrecken, aber auch darauf zu beschränken, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm dabei Verstöße gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob alle entscheidungserheblichen Tatumsstände Berücksichtigung gefunden haben (vgl. BAG 46, 292, 306 = AP Nr. 93 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG 32, 203, 206 = AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz sowie das Urteil des Senats vom 22. Januar 1986 - 4 AZR 409/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Damit kann, wie auch die Erfahrung des erkennenden Senats lehrt, im allgemeinen erreicht werden, daß gleichartige Sachverhalte auch rechtlich gleich beurteilt werden bzw. Angestellten mit gleichartigen Aufgaben auch gleiche tarifliche Mindestvergütung zu zahlen ist. Soweit das indessen wegen der auch im Tarifrecht unvermeidlichen unbestimmten Rechtsbegriffe und des entsprechenden Beurteilungsspielraumes der Tatsachengerichte nicht der Fall ist, ist das angesichts des gleichwohl für alle Betroffenen gleichen Rechts verfassungsrechtlich unbedenklich und entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts in Kauf zu nehmen, zumal in allen Bereichen des Gesetzesrechts nichts anderes gilt.

Das wird ersichtlich auch von den Tarifvertragsparteien gleichermaßen beurteilt, obgleich sie bemüht sind, soweit das möglich und eine gewisse Stabilisierung der Aufgaben eingetreten ist, durch Dienstpostenbeschreibungen oder spezielle Merkmale für Angestellte in Sonderverwaltungen (z.B. Steuerverwaltung, Landwirtschaft, medizinische Hilfsberufe) deren Eigenarten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 34 -

Rechnung zu tragen und damit eine möglichst weitgehende Gleichbehandlung gewährleisten. Selbst dabei erweist sich jedoch die Heranziehung unbestimmter Rechtsbegriffe oft als unumgänglich.

10. Auch die vorliegend heranzuziehenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale für technische Angestellte aus dem Teil I der Vergütungsordnung zum BAT enthalten justitiables Tarifrecht. Sie sind nicht wegen inhaltlicher Unbestimmtheit verfassungswidrig. Gegenteiliges kann auch nicht daraus hergeleitet werden, daß darin einzeln oder kumuliert unbestimmte Rechtsbegriffe Verwendung finden. Diese sind vielmehr nach den aufgezeigten Grundsätzen des Bundesverfassungsgerichts unter besonderer Berücksichtigung ihrer Zweckbestimmung durch den erkennenden Senat auszulegen, wie es schon in jahrzehntelanger Rechtsprechung geschehen ist. Das hat nach den allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung zu erfolgen. Danach ist - wie es das Bundesverfassungsgericht bei der Gesetzesauslegung insbesondere den obersten Bundesgerichten zur Pflicht macht - über den reinen Tarifwortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, wie er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat, wobei gleichgewichtig auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen ist (vgl. BAG 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Bei einer diesen Grundsätzen entsprechenden Auslegung erweisen sich entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts alle heranzuziehenden Tätigkeitsmerkmale als justitiable und verfassungskonform.

Der erkennende Senat nimmt jedoch den vorliegenden Fall zum Anlaß, seine bisherige Rechtsprechung - soweit erforderlich - klarzustellen und zu erläutern. Hierbei ist sie auch teilweise aufzugeben und zu ändern.

- 35 -



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



- 35 -

a) In VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 fordern die Tarifvertragsparteien eine Heraushebung "durch besondere Leistungen" aus der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21. Dabei verwenden sie ohne näheren Zusatz oder weitere qualifizierende Kennzeichnung lediglich das Verbum "herausheben", so daß hier nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung ausreichend ist.

Dazu ist freilich erforderlich, daß das Qualifikationsmerkmal der "besonderen Leistungen" gegenüber den Anforderungen der niedrigeren Vergütungsgruppe IV b BAT Fallgruppe 21 sicher festgestellt werden kann. Das gilt schon für die Anwendung der tariflichen Bestimmungen in der Verwaltungspraxis und erst recht für die Eingruppierungsprozesse. Dabei hat der klagende Angestellte nämlich jeweils Tatsachen darzulegen und erforderlichenfalls auch zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluß möglich ist, daß von ihm "besondere Leistungen" im tariflichen Sinne erbracht werden (vgl. die Urteile des Senats BAG 34, 158, 166 = AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie vom 24. Oktober 1984 - 4 AZR 518/82 - AP Nr. 97 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen).

Der schon in der Umgangssprache vieldeutige Begriff "Leistung" und demgemäß auch der von den Tarifvertragsparteien in den Merkmalen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 verwendete Begriff der "besonderen Leistungen" werden dementsprechend auch in der Rechtssprache und im staatlichen Gesetzesrecht mit unterschiedlicher Bedeutung verwendet, wie sich aus den früheren Ausführungen ergibt. Darauf kommt es vorliegend jedoch nicht an. Die Tarifvertragsparteien haben nämlich den Begriff der "besonderen Leistungen" im Rahmen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 durch Anfügung von Beispielen näher konkretisiert; sie verstehen ihn damit in einem bestimmten, von ihnen selbst vorgegebenen Sinne. Durch die von den Tarifvertragsparteien für "besondere Leistungen" angeführten Beispiele wird also dieser



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Begriff - wie es dem Wesen von Beispielen entspricht - zwar nicht abschließend umschrieben und definiert; die Beispiele sind aber nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien als Maß und Richtlinie für die Auslegung des Begriffes der "besonderen Leistungen" heranzuziehen (vgl. BAG 45, 121, 126 = AP Nr. 134 zu § 1 TVG Auslegung). In jedem Einzelfalle hat also die Begriffsbestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen.

Im einzelnen bestimmen demgemäß die Tarifvertragsparteien in einem Klammersatz zu VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21:

Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.:

1. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen -, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung,
2.,

während es in einem entsprechenden Klammersatz in VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 heißt:

Besondere Leistungen sind z.B.: Aufstellen oder Prüfen von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.

Diese Gegenüberstellung macht wie auch die ausdrückliche tarifliche Anforderung der Heraushebung deutlich, daß die Tarifvertragsparteien in der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 unter "besonderen Leistungen" jedenfalls höherwertige Leistungen, gemessen an denen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21, verstehen. Indem sie im übrigen in den Beispielskatalogen der VergGr. IV b



BAT Fallgruppe 21 und VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 ausdrücklich gleichartige Tätigkeiten ansprechen, jedoch in VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 als Mittel der Qualifizierung besondere Fachkenntnisse, besondere praktische Erfahrungen bzw. künstlerische Begabung auf Seiten des technischen Angestellten oder auch besondere Schwierigkeit bei Bauten und Bauabschnitten fordern, insgesamt diesen von den Tarifvertragsparteien genannten Tätigkeiten aber nur Beispielscharakter zukommt, machen die Tarifvertragsparteien weiter hinreichend deutlich, daß sie das rechtliche Qualifikationsmittel der "besonderen Leistungen" nicht auf bestimmte Qualifizierungsgründe beschränken wollen. Vielmehr reicht es nach ihrem erkennbaren Willen aus, wenn die Tätigkeit des Angestellten - gemessen an den Erfordernissen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21 - entweder aus den ausdrücklich genannten Gründen (z.B. aufgrund besonderer Fachkenntnisse und Erfahrungen oder wegen bestimmter Leitungsaufgaben) oder aus sonstigen gleichwertigen Gründen, etwa weil besonderes Geschick, besondere Sorgfalt oder außergewöhnliche Entschlußfähigkeit verlangt werden, als deutlich wahrnehmbar höherwertig anzusehen ist. Damit ist an der bisherigen Rechtsprechung des Senats festzuhalten, wonach "besondere Leistungen" (VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10) eine erhöhte Qualität der Arbeit fordern, die z.B. im Einsatz von gegenüber den Merkmalen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21 erhöhtem Wissen und Können liegen kann. Die Rechtsprechung ist jedoch dahin zu ergänzen, daß auch jede andere den erhöhten Fachkenntnissen gleichwertige Qualifikation, worin sie auch immer bestehen mag, sofern sie für die Tätigkeit erforderlich ist, ausreicht.

Die demgegenüber vom Landesarbeitsgericht erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Zwar weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, daß die Aufgabenkataloge in VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21 und VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 keinen erschöpfenden Charakter haben, sondern jeweils nur Beispiele aufzeigen. Das Landesarbeitsgericht übersieht jedoch,



daß die in den Beispielskatalogen aufgeführten Tätigkeiten für die Aufgaben technischer Angestellter bei der allgemeinen Bauverwaltung besonders charakteristisch sind und dort besonders häufig vorkommen. Im übrigen zeigen entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts die von den Tarifvertragsparteien aufgeführten Beispielstätigkeiten hinreichend deutlich auf, welche Anforderungen sie an den unbestimmten Rechtsbegriff der "besonderen Leistungen" stellen.

Das Landesarbeitsgericht erkennt weiter, daß es angesichts des Tarifwortlautes und des tariflichen Gesamtzusammenhanges bei der Definition des Rechtsbegriffes der "besonderen Leistungen" auch nicht auf die allgemeine sprachliche bzw. etymologische Bedeutung des Wortes "Leistung" ankommen kann, die das Landesarbeitsgericht anhand des Grimmschen Wörterbuches im einzelnen darstellt. Durch die von ihnen geforderte Heraushebung, das Adjektiv "besondere" und insbesondere die von ihnen normierten Tätigkeitsbeispiele machen nämlich die Tarifvertragsparteien deutlich, daß sie den Begriff der "besonderen Leistungen" in einer spezifischen Weise verwenden, positiv akzentuieren und jedenfalls durch eine irgendwie geartete deutlich wahrnehmbare Qualifikation mehr fordern, als es der Summe der Anforderungen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21 entspricht. Demit kommt es entgegen den weiteren Darlegungen des Landesarbeitsgerichts nicht darauf an, daß im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauches etwa im sportlichen, künstlerischen oder wissenschaftlichen Bereich Leistungen sowohl als besonders hervorragend als auch als besonders schlecht bezeichnet werden können. Nach dem Tarifwortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang kommt es sogar nicht einmal darauf an, wie der Begriff der "Leistung" ansonsten in der Rechtssprache bzw. der Gesetzesterminologie verwendet wird. Daran knüpfen nämlich die Tarifvertragsparteien ebenfalls nicht an. Dabei übersieht der Senat keineswegs, daß sowohl im staatlichen Zeugnisrecht (§ 630 BGB, § 73 HGB, § 113 GewO) und allgemeinen bürgerlichen Recht bzw. Handelsrecht (§ 243 BGB, § 360 HGB) als auch im Ausbildungs-



recht der Begriff der "Leistung" wie im allgemeinen Sprachgebrauch wertneutral und sowohl zur Charakterisierung besonders guter als auch besonders schlechter Arbeitsergebnisse Verwendung findet. Demgemäß spricht etwa § 16 des hessischen Juristenausbildungsgesetzes in derselben Gesetzesnorm einmal von "besonders hervorragenden Leistungen" und zum anderen von "völlig unbrauchbaren Leistungen". Auch darauf kommt es jedoch vorliegend nicht an, da die Tarifvertragsparteien den Begriff der "besonderen Leistungen" für ihre Zwecke spezifiziert haben und in einer von ihnen vorgegebenen, engeren Weise verwenden. Damit erweist sich auch der weitere Schluß des Landesarbeitsgerichts als tarifwidrig, wonach als "besondere Leistung" jede irgendwie von der Norm abweichende, außergewöhnliche Arbeitsleistung anzusehen sei. Dieser Schluß des Landesarbeitsgerichts mag mit dem allgemeinen Sprachgebrauch vereinbar sein. Er steht jedoch im Widerspruch zu dem ersichtlichen Willen der Tarifvertragsparteien.

b) Die Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 fordern eine Heraushebung aus VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 in zweifacher und jeweils verschiedener Weise. Einmal werden "besonders schwierige Tätigkeiten" gefordert und daneben eine Heraushebung durch die "Bedeutung des Aufgabengebietes".

Indem die Tarifvertragsparteien hier nicht nur eine schwierige, sondern eine "besonders schwierige" Tätigkeit fordern, verlangen sie damit schon nach dem eindeutigen Tarifwortlaut insoweit eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung über die Anforderungen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 hinaus. Sie tragen damit zugleich dem Umstand Rechnung, daß aus den dargelegten Gründen im Einzelfalle die Schwierigkeit der Tätigkeit bereits die "besonderen Leistungen" der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 zu begründen vermag. Daher ist es für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 erforderlich, daß die Schwierigkeit der Tätigkeit in herausgehobener, erhöhter Weise gesteigert ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dagegen fehlt in den Tätigkeitsmerkmalen bei der Bedeutung der Tätigkeit das Adjektiv "besonders". Außerdem greifen die Tarifvertragsparteien auf diese Anforderung im Vergütungsgefüge für technische Angestellte erstmals in der Fallgruppe 2 der VergGr. III BAT zurück. Daher genügt es, wenn sich die Tätigkeit des Angestellten überhaupt durch ihre Bedeutung deutlich wahrnehmbar - wie bei den besonderen Leistungen - aus den Anforderungen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 heraushebt.

Entgegen den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist diese rechtliche Differenzierung der Tarifvertragsparteien nicht nur möglich, sondern auch nachvollziehbar und praktikabel. Die Tarifnorm läßt es insoweit an Klarheit und Deutlichkeit nicht fehlen.

c) Im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des Senats ist daran festzuhalten, daß die tarifliche Anforderung der besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit im Sinne der Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 die Anforderungen an die fachliche Qualifikation des technischen Angestellten betrifft, also sein fachliches Können und seine fachliche Erfahrung. Demgemäß fordern die Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 insoweit ein Wissen und Können, das die Anforderungen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 in gewichtiger Weise, d.h. beträchtlich übersteigt. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfalle aus der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlicher Erfahrung oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa besonderen Spezialkenntnissen. Insgesamt muß also jedenfalls die Tätigkeit in dem geforderten Ausmaß höhere fachliche Anforderungen stellen, als sie normalerweise und gemessen an den Erfordernissen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 von einem Angestellten mit technischer Ausbildung bzw. einem Angestellten der zweiten Tarifalternative gefordert werden können (vgl. das Urteil des Senats vom



6. Juni 1984 - 4 AZR 203/82 - AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Auch hier ist im übrigen zu beachten, daß die Tarifvertragsparteien die Anforderung der besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit gegenständlich in keiner Weise begrenzen. Gefordert wird lediglich, daß die Tätigkeit des Angestellten selbst die entsprechende Qualifikation fordern muß. Demgemäß muß sich ihre Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben, so daß eine Tätigkeit nicht deswegen als besonders schwierig im tariflichen Sinne angesehen werden kann, weil sie unter belastenden oder in sonstiger Weise unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden muß (vgl. das Urteil des Senats vom 16. Mai 1979 - 4 AZR 680/77 - AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Damit ist, ohne daß es darauf angesichts des besonderen Zweckes der auszulegenden Tarifnorm ankommt, zugleich dargetan, daß die Tarifvertragsparteien bei der Schwierigkeit der Tätigkeit im Sinne der Anforderung der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 von dem damit identischen Begriff sowohl des allgemeinen Sprachgebrauches (vgl. Meyers Enzykl. Lexikon, Deutsches Wörterbuch, Bd. 32, S. 2352) als auch des Gesetzesrechts (vgl. § 3 Abs. 2 ZSEG) ausgehen.

Dabei verkennt der Senat nicht, daß sich bei der Rechtsanwendung Schwierigkeiten daraus ergeben können, daß sich im Einzelfalle bereits die "besonderen Leistungen" im Sinne des Qualifikationsmerkmals der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 aufgrund der ausdrücklichen Regelung der Tarifvertragsparteien in dem Beispielskatalog aus der Schwierigkeit der Tätigkeit, d.h. dem geforderten besonderen fachlichen Wissen und Können des technischen Angestellten, ergeben können, so daß je nach der Fallgestaltung bei Anwendung der Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 erneut auf die Schwierigkeit der Tätigkeit abzustellen ist. Aber auch hieraus folgt nicht die Injustitiabilität der Merkmale. Vielmehr ist bei einem Angestellten, der aufgrund seines besonderen Wissens und



Könnens die Merkmale der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 erfüllt, bei Anwendung der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 nochmals zu überprüfen, ob sich seine Tätigkeit - nunmehr gemessen an der Summe der Anforderungen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 - als in beträchtlicher, gewichtiger Weise schwieriger darstellt, wobei wiederum auf die geforderten Fachkenntnisse und Erfahrungen des Angestellten im besprochenen Rechtssinne abzustellen ist. Eine derartige zweifache Differenzierung nach der Schwierigkeit der Tätigkeit ist nicht nur rechtlich, sondern nach der Lebenserfahrung auch tatsächlich möglich, und zwar nicht nur bei technischen Angestellten, sondern auch in wissenschaftlichen Disziplinen und allgemein in der Arbeitswelt.

Injustitiabel erschiene dagegen ein nochmaliges Abstellen auf die Schwierigkeit der Tätigkeit in höheren Vergütungsgruppen, zumal wenn es in rechtlich undifferenzierter Weise tariflich vorgesehen würde. Würden nämlich in solcher Weise die Anforderungen an die Tätigkeit des Angestellten nochmals in allgemeiner Weise gesteigert, so bestünde die Gefahr willkürlicher Subsumtionen im Sinne der dargelegten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der Senatsrechtsprechung (vgl. das schon herangezogene Urteil des Senats vom 6. Juni 1984 (- 4 AZR 203/82 - AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Derartige Tätigkeitsmerkmale stehen vorliegend aber nicht zur Beurteilung.

Dagegen erweist sich die geschilderte zweifache Heraushebung durch die Schwierigkeit der Tätigkeit einmal im Rahmen der besonderen Leistungen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 und außerdem durch das entsprechende Erfordernis der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 aufgrund der insoweit möglichen deutlichen, abgrenzbaren und nachvollziehbaren Begriffsbestimmungen als justitiabel und praktisch anwendbar.

Beruhem hingegen im Einzelfalle die "besonderen Leistungen" des Angestellten auf anderen Gründen als der Schwierigkeit der Tätigkeit, so ist erstmals bei der Heranziehung der Merkmale



der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 die Schwierigkeit seiner Tätigkeit rechtserheblich und nach den zuvor aufgezeigten Grundsätzen zu überprüfen.

Auch die hiergegen erhobenen Einwendungen des Landesarbeitsgerichts greifen nicht durch. Es widerspricht nicht der Senatsrechtsprechung, wenn das Landesarbeitsgericht darauf hinweist, schon die von dem Angestellten zu bearbeitende Materie könne ihrerseits schwierig sein, er könne aber auch mit den wenigen schwierigen Fällen einer insgesamt nicht schwierigen Materie beschäftigt werden. In beiden Fällen ergibt sich nämlich die Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit des Angestellten, so daß daher in beiden Fällen gleichermaßen die Anwendung der Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 rechtlich möglich ist. Eine gegenständliche Begrenzung bezüglich der einen oder anderen vom Landesarbeitsgericht dargestellten Möglichkeit sehen auch hier die Tarifvertragsparteien im Hinblick auf eine möglichst universale Tätigkeitserfassung nicht vor. Daß es zur Bestimmung der Schwierigkeit der Tätigkeit häufig der Zuziehung von Sachverständigen bedarf, hat entgegen den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts mit der Justitiabilität der Rechtsbegriffe nichts zu tun, sondern ist darauf zurückzuführen, daß es den Gerichten in der Regel an technischem Sachverstand fehlt, um die von den sachkundigen Parteien vorgetragenen - oft unstreitigen - Tatsachen verstehen und beurteilen zu können. Soweit schließlich das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang noch auf den Rechtsbegriff der "selbständigen Leistungen" eingeht, bedarf das schon deswegen keiner weiteren Erörterung, weil es dabei um ein anderes Tarifmerkmal geht, das zwar in sonstigen Vergütungs- und Fallgruppen vorkommt, vorliegend jedoch überhaupt nicht anzuwenden ist.

d) Wenn die Tarifvertragsparteien weiter in VergGr. III BAT Fallgruppe 2 eine Heraushebung durch die Bedeutung des Aufgabengebietes fordern, so knüpfen sie dabei im Sinne der Senatsrechtsprechung nicht wie bei der Schwierigkeit der Tätigkeit an die



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



fachlichen Anforderungen auf Seiten des bearbeitenden Angestellten an, sondern an die Auswirkungen der Tätigkeit. Das entspricht auch dem allgemeinen Sprachgebrauch, wonach etwas "von Bedeutung" ist, wenn es von Belang oder großer Tragweite ist, wenn es gewichtige Nachwirkungen hat (vgl. Meyers Enzyklopädisches Lexikon, Deutsches Wörterbuch, Bd. 30, S. 316). Im übrigen verwendet auch der Gesetzgeber den Begriff der Bedeutung in gleicher Weise, ohne daß er dafür eine nähere eigene Definition für erforderlich hält (vgl. § 64 Abs. 3 Nr. 1, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG sowie § 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG). Entsprechend verfahren auch die Tarifvertragsparteien. Sie sehen auch davon ab, den Rechtsbegriff der Bedeutung des Aufgabengebietes gegenständlich oder inhaltlich zu begrenzen, so daß grundsätzlich jede Art der Auswirkung der Tätigkeit des Angestellten geeignet ist, die Bedeutung des Aufgabengebietes im tariflichen Sinne zu begründen. Bei der Anwendung der Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 kommt es also lediglich darauf an, ob - gemessen an den Anforderungen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 - die Auswirkungen bzw. die Tragweite der Tätigkeit des Angestellten - aus welchem Grund auch immer - deutlich wahrnehmbar bedeutungsvoller sind.

Es hat also, wie offenbar auch das Landesarbeitsgericht richtig annimmt, lediglich klarstellenden und erläuternden Charakter, wenn der Senat in seiner Rechtsprechung immer wieder darauf hingewiesen hat, daß sich die Bedeutung der Tätigkeit des Angestellten beispielsweise aus der Größe des Aufgabengebietes, der Tragweite der zu bearbeitenden Materie sowie den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben kann. Auch andere Gründe dafür sind vorstellbar, haben jedoch nach der Erfahrung des Senats in der Vergangenheit in Eingruppierungsprozessen keine nennenswerte Bedeutung erlangt. Im übrigen geht der Senat davon aus, daß auch die Größe des Aufgabengebietes eines Angestellten der öffentlichen Verwaltung nachhaltige Auswirkungen bzw. rechtserhebliche Tragweite im besprochenen tariflichen



Sinne haben kann, zumal wenn er Vorgesetztenfunktionen inne hat. Dabei berücksichtigt der Senat auch, daß im öffentlichen Dienst die Inhaber solcher Stellen deswegen, seien sie nun Beamte oder Angestellte, in der Regel besser besoldet bzw. vergütet werden. Andererseits darf jedoch die Anwendung der Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2, weil auch insoweit die tariflichen Bestimmungen keine Einschränkungen enthalten, nicht etwa auf solche Angestellten beschränkt werden, die - z.B. in Ministerien oder Oberbehörden - Grundsatzfragen bestimmter Art bearbeiten oder etwa technisch schwierige Dienstvorschriften für nachgeordnete Behörden auszuarbeiten haben (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, VergO, Anm. 56 und 67).

Im übrigen ist bei der Anwendung der Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 streng darauf zu achten, daß hier kumulativ zwei tarifliche Anforderungen jeweils ganz verschiedener Art zu erfüllen sind. Während die Tarifvertragsparteien bei der Schwierigkeit der Tätigkeit die fachlichen Anforderungen auf Seiten des bearbeitenden technischen Angestellten im Auge haben, stellen sie bei der Bedeutung des Aufgabengebietes auf die Auswirkungen der Tätigkeit ab, die begrifflich mit der fachlichen Qualifikation des Angestellten nichts zu tun haben, wenngleich aus Zweckmäßigkeitsgründen in der Regel fachlich besonders qualifizierte Bedienstete mit Aufgaben beschäftigt werden, die große Tragweite haben. Dessenungeachtet ist jedoch jeweils im einzelnen genau und unabhängig voneinander zu überprüfen, ob die Tätigkeit des Angestellten einmal das Heraushebungsmerkmal der besonderen Schwierigkeit erfüllt und ob sie außerdem auch noch bedeutungsvoll im tariflichen Sinne ist. Daraus folgt zugleich, daß allein aus der besonderen Schwierigkeit einer Tätigkeit keine Schlüsse für ihre Bedeutung gezogen werden dürfen.

e) Teilweise aufzugeben ist dagegen die Rechtsprechung des Senats zu dem weiteren Qualifizierungsmerkmal der VergGr.



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



II a Fallgruppe 8, wonach sich die Tätigkeit durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 herausheben muß. Festzuhalten ist dabei daran, daß hier die Tarifvertragsparteien eine erhebliche Heraushebung ausdrücklich fordern, so daß - ausgehend von der Basis der Anforderungen der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 - eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung und damit besonders weitreichende, hohe Verantwortung zu fordern ist (vgl. das Urteil des Senats vom 11. September 1985 - 4 AZR 271/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Das ist nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang auch im Hinblick darauf geboten, daß es sich bei der Fallgruppe 8 der VergGr. II a BAT um eine Spitzengruppe handelt, die herausgehobenen Charakter hat (vgl. BAG 22, 247, 250 = AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT) und einer weiteren Steigerung nicht mehr zugänglich erscheint.

Zum Begriff der in der zuvor geschilderten Weise qualifizierten Verantwortung selbst hat der Senat in ständiger Rechtsprechung die Auffassung vertreten, sie könne sich beispielsweise aus den Auswirkungen der Tätigkeit im Behördenapparat, leitenden Funktionen, aber auch der besonderen Schwierigkeit einzelner Aufgaben ergeben, sofern daraus bedeutsame Auswirkungen auf die Belange des Dienstherrn oder die Allgemeinheit bzw. die Lebensverhältnisse Dritter herzuleiten seien (vgl. BAG 1, 247, 249 = AP Nr. 5 zu § 3 TOA; BAG Urteile vom 22. November 1958 - 4 AZR 358/56 -, AP Nr. 45 zu § 3 TOA, vom 15. November 1961 - 4 AZR 227/61 -, AP Nr. 81 zu § 3 TOA, vom 25. Juli 1962 - 4 AZR 512/61 -, AP Nr. 91 zu § 3 TOA, und zuletzt das Urteil vom 11. September 1985 - 4 AZR 271/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen), wobei der Senat bisher davon abgesehen hat, den tariflichen Begriff der Verantwortung selbst seinerseits zu definieren.



An dieser Rechtsprechung des Senats zum Begriff der Verantwortung im tariflichen Sinne kann nicht festgehalten werden. Sie verwischt die von den Tarifvertragsparteien verwendeten unterschiedlichen Rechtsbegriffe der Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit (VergGr. III BAT Fallgruppe 2) auf der einen und der geforderten Verantwortung (VergGr. II a BAT Fallgruppe 8) auf der anderen Seite. Damit wird sie sowohl dem Tarifwortlaut als auch dem tariflichen Gesamtzusammenhang nicht mehr gerecht, worauf insoweit mit Recht auch das Landesarbeitsgericht hinweist.

Wenn nämlich die Tarifvertragsparteien als rechtliche Kriterien für die Eingruppierung von Angestellten verschiedene Begriffe verwenden, bringen sie damit deutlich zum Ausdruck, daß sie hiermit jeweils andere Voraussetzungen umschreiben und vorsehen wollen. Andernfalls wäre die von ihnen beabsichtigte vielfache rechtliche Differenzierung überhaupt nicht möglich. Nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien darf daher auch ein konkreter tariflicher Rechtsbegriff wie der der Verantwortung (VergGr. II BAT Fallgruppe 8) nicht mittels anderer von den Tarifvertragsparteien verwendeter Rechtsbegriffe (z. B. der Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit) erläutert, begründet oder gar identifiziert werden. Vielmehr sind diese Rechtsbegriffe bei der Tarifierung jeweils terminologisch streng voneinander zu trennen. Das ist nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien unabhängig davon geboten, daß die aufgezeigten Begriffe im allgemeinen Sprachgebrauch und insbesondere im Umgangsdeutsch weitgehend synonym verwendet werden.

Auf den ersten Blick scheint es angesichts der allgemeinen Bedeutung des Begriffes der Verantwortung oder Verantwortlichkeit in der Rechtsterminologie (vgl. dazu Creifelds Rechtswörterbuch, 8. Aufl., S. 1180 und Meyers Enzykl. Lexikon, Deutsches Wörterbuch, Bd. 32, S. 2729) nahezuliegen, daß die Tarifvertragsparteien mit der "Verantwortung" der VergGr. II a



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



BAT Fallgruppe 8 die jeweilige zivilrechtliche und strafrechtliche Verantwortlichkeit des Angestellten meinen könnten. Das ist jedoch nicht der Fall. Angesichts des grundsätzlich für jedermann in gleicher Weise geltenden Strafrechts können die Tarifvertragsparteien die jeweilige strafrechtliche Verantwortung nicht gemeint haben. Offensichtlich meinen sie auch nicht die allgemeine zivilrechtliche Haftung, die ebenfalls in aller Regel für alle Rechtsgenossen gleich ist (§ 276 BGB), wobei im übrigen auch noch berücksichtigt werden muß, daß sich die interne Haftung der Angestellten des öffentlichen Dienstes ohne Rücksicht auf die Höhe ihrer Vergütung und die Bedeutung ihrer Amtsstellung nach § 14 BAT aufgrund des dort in Bezug genommenen Beamtenrechts regelmäßig auf das Entstehenmüssen für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt und ihre unmittelbare Inanspruchnahme durch außenstehende Dritte praktisch kaum vorkommt. Auch ein Vergleich mit der sogenannten "politischen Verantwortung", wie sie etwa hohe Wahlbeamte oder Minister trifft, scheidet ersichtlich aus.

Vielmehr ist nach dem erkennbaren Sinn und Zweck der Tarifnorm der VergGr. II a BAT Fallgruppe 8 (und der entsprechenden Bestimmungen wie etwa VergGr. III BAT Fallgruppe 1 a) auf die Bedeutung des Wortes "Verantwortung" im allgemeinen Sprachgebrauch zurückzugreifen. Dieser versteht darunter die mit einer bestimmten Stellung oder Aufgabe verbundene Verantwortung, d.h. die Verpflichtung, der jeweiligen Stellung oder Aufgabe entsprechend dafür zu sorgen, daß innerhalb eines bestimmten Rahmens oder Lebensbereiches alles einen guten, sachgerechten und geordneten Verlauf nimmt, was beispielsweise mit der entsprechenden Verantwortung von Eltern und Lehrern, aber auch Ingenieuren, Ärzten und Redakteuren erläutert wird (vgl. Meyers Enzykl. Lexikon, aaO, wie zuletzt). In diesem allgemeinen Sinne verstehen die Tarifvertragsparteien unter "Verantwortung" im Sinne des zur Beurteilung stehenden Tarifmerkmals die Verpflichtung des Angestellten, dafür einstehen



zu müssen, daß in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Dabei kann sich je nach der Lage des Einzelfalles die tariflich geforderte Verantwortung des Angestellten auf andere Mitarbeiter oder dritte Personen, Sachen, Arbeitsabläufe, zu gewinnende wissenschaftliche Resultate oder - wie etwa beim Einsatz von Computern - auf technische Zusammenhänge beziehen. Für das Vorliegen der tariflich geforderten herausgehobenen Verantwortung kann auch der Umstand sprechen, daß die Tätigkeit des betreffenden Angestellten keiner weiteren oder nur einer lockeren Kontrolle oder Überprüfung unterliegt.

Bei dieser Beurteilung verkennt der Senat keineswegs, daß nach den allgemeinen Grundsätzen der Rechtsordnung und seinen arbeitsvertraglichen Pflichten jeder Angestellte des öffentlichen Dienstes für seine Arbeit in einem allgemeinen Sinne verantwortlich ist. Darauf kommt es jedoch bei der Interpretation der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. II a BAT Fallgruppe 8 nicht an. Die Tarifvertragsparteien haben nämlich bei den technischen Angestellten die Verantwortung erstmals in den Merkmalen der VergGr. II a BAT Fallgruppe 8 zur selbständigen rechtserheblichen Anforderung erhoben, wobei es sich rechtlich begrifflich um eine besonders gewichtige Heraushebung aus der Summe der Anforderungen der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 handelt. Davon ist entgegen den dem widersprechenden Andeutungen des Landesarbeitsgerichts auszugehen.

Die Tarifvertragsparteien verzichten aber auch hier darauf, konkrete Gründe für die Verantwortung des Angestellten zu normieren, obwohl es naheliegt, sie insbesondere bei Aufsichtsfunktionen anzunehmen. Da es an einer entsprechenden Einschränkung durch die Tarifvertragsparteien fehlt, ist im Sinne der bisherigen Senatsrechtsprechung daran festzuhalten, daß



- 50 -

Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung des Angestellten unter einen Dezernenten unschädlich sein kann (vgl. die Urteile des Senats vom 11. September 1985 - 4 AZR 271/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und 14. Dezember 1977 - 4 AZR 476/76 - AP Nr. 99 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen).

Auch die weiteren hierzu erhobenen Einwendungen des Landesarbeitsgerichts sind unbegründet. Darauf, wie andere Senate den in sonstigen tariflichen Vorschriften vorkommenden Begriff der Verantwortung ihrerseits ausgelegt haben, kommt es nicht an, weil es vorliegend allein entscheidend ist, welche rechtliche Bedeutung die Tarifvertragsparteien diesem Begriff in den Merkmalen der VergGr. II a BAT Fallgruppe 8 beimessen. Soweit nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts der erkennende Senat in seinem Urteil vom 18. August 1971 - 4 AZR 367/70 - (AP Nr. 43 zu §§ 22, 23 BAT) auch darauf eingegangen ist, daß die damals bewertete Tätigkeit des Angestellten, dem insbesondere die Überwachung der Autobahnbrücken innerhalb eines Bundeslandes oblag, erhebliche finanzielle Konsequenzen für das beklagte Land hatte und schwerwiegende Auswirkungen für Leib, Leben und Gut der Verkehrsteilnehmer nach sich zog, handelt es sich dabei nur um Ausführungen erläuternder Art. Richtig ist jedoch nach den vorstehenden Ausführungen des Senats die daran vom Landesarbeitsgericht geknüpfte Folgerung, daß mit den bloßen Auswirkungen der Tätigkeit eines Angestellten besondere Verantwortung im Sinne der Anforderung der VergGr. II a BAT Fallgruppe 8 nicht begründet werden kann, weil insoweit nur die Bedeutung des Aufgabengebietes (VergGr. III BAT Fallgruppe 2) betroffen ist.

11. Auch die allgemeinen, über den Inhalt der heranzuziehenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale hinausgehenden Folgerungen des Landesarbeitsgerichts, auf die es die von ihm angenommene Injustitiabilität der Tätigkeitsmerkmale ergänzend



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stützt, können, soweit sie überhaupt rechtserheblich sind, zu keiner anderen Beurteilung führen. Ob es bei empirischen Begriffen in Tarifverträgen keine Auslegungsschwierigkeiten gibt, ist vorliegend rechtsunerheblich. Abgesehen davon können auch sie, insbesondere wenn diese Begriffe aus speziellen Fachsparten stammen (z.B. aus technischen Fachgebieten, der elektronischen Datenverarbeitung, der Seeschifffahrt oder der Musik), nach aller Erfahrung in Eingruppierungsprozessen zu großen Schwierigkeiten rechtlicher und tatsächlicher Art führen. Daß in solchen Prozessen Sachverständige sowohl als echtes Beweismittel nach §§ 402 ff. ZPO als auch von Amts wegen zur Unterstützung des Gerichts und zur Sachaufklärung nach § 144 ZPO selbst bei unstreitigem und den Prozeßparteien geläufigem Sachverhalt zugezogen werden müssen, liegt daran, daß die Vergütungsordnung des BAT die gesamte Breite der überaus vielfältigen Aufgabenstellung im gesamten öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Gemeinden umfaßt, deren Einzelheiten und Zusammenhänge Gerichte oft nicht kennen und daher auch ohne sachverständige Hilfe nicht beurteilen können. Auch das ändert jedoch an der Justitiabilität der Rechtsbegriffe nichts. Im übrigen bietet das Zivilprozeßrecht in § 143 und § 144 ZPO den Tatsachengerichten die Mittel zur im Einzelfall notwendigen fachlichen Unterstützung. Danach können insbesondere Sachverständige eingeschaltet, am Arbeitsplatz der Kläger der gerichtliche Augenschein eingenommen oder von den Klägern bearbeitete Aktenvorgänge beigezogen und ausgewertet werden. Das Landesarbeitsgericht übersieht im übrigen, daß sich nicht selten die Tatsachenfeststellung und Sachverhaltsaufklärung mit den Mitteln der Verhandlungsmaxime in Eingruppierungsprozessen als noch schwieriger als die Rechtsanwendung erweist, insbesondere deshalb, weil bei unstreitigem Sachverhalt die Parteien die Einzelheiten der Tätigkeit des jeweiligen Klägers oft nur stichwortartig und nicht nachvollziehbar schildern oder den Gerichten den Nachvollzug den Parteien



- 52 -

geläufiger interner Verwaltungsvorgänge nicht oder nur schwer möglich ist. Dann bedarf es seitens der Tatsachengerichte entsprechender Hinweise und Auflagen nach § 139 ZPO.

Das Landesarbeitsgericht übersieht weiter, daß die rechtlichen Schwierigkeiten in Eingruppierungsprozessen ihre Ursache keineswegs allein in den zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffen der Vergütungsordnung zum BAT haben. Häufig betreffen sie vielmehr die Bestimmung der Arbeitsvorgänge nach § 22 BAT. Sie sind oft auch darin begründet, daß bei lediglich verbaler Anerkennung des Tarifgefüges innerhalb der öffentlichen Hand Höher- und Eingruppierungen in Wahrheit nach außerrechtlichen Gesichtspunkten vorgenommen und insbesondere am dafür unmaßgeblichen Stellenplangefüge orientiert werden, weiter auch darin, daß die damit beschäftigten Bediensteten wegen der nur schwer überschaubaren Vielfalt der Vergütungsordnung und ihrer immer stärker zunehmenden, vielfältigen Differenzierung nicht selten überfordert erscheinen. Andererseits bereitet es den jeweiligen Klägern, obwohl das rechtlich und tatsächlich möglich ist, oft erhebliche Schwierigkeiten, in der prozessual gebotenen Art und Weise Tatsachen insbesondere für qualifizierende tarifliche Tätigkeitsmerkmale vorzubringen (vgl. dazu die Urteile des Senats vom 24. Oktober 1984 - 4 AZR 518/82 - AP Nr. 97 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie BAG 34, 158, 166 = AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Alle diese Umstände ändern jedoch nichts daran, daß die vorliegend heranzuziehenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale ihrerseits dem verfassungsrechtlichen Bestimmtheitsgebot entsprechen und sich als justitiables Tarifrecht erweisen.

Daran ändern auch die vom Landesarbeitsgericht weiter herangezogenen Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts (Beschuß VII P 4.75 vom 13. Februar 1976 - ZBR 1976, 228) nichts. Das Bundesverwaltungsgericht weist vielmehr sachlich zutreffend lediglich darauf hin, daß sich in der

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



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



- 53 -

Vergütungsordnung zum BAT unbestimmte Rechtsbegriffe in erheblicher Zahl häufen und es deswegen darüber zu einer großen Zahl von Rechtsstreitigkeiten kommt. Rechtliche Konsequenzen zieht es aus diesem Befund nicht. Es äußert insbesondere keine definitiven Zweifel an der Justitiabilität der Rechtsbegriffe.

Auch Herschel, auf dessen Anmerkung zu AP Nr. 13 und Nr. 13 a zu §§ 22, 23 BAT 1975 sich das Landesarbeitsgericht weiter beruft, hebt im Gegensatz zu den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts darin ausdrücklich hervor, allein gegen die Heranziehung unbestimmter Rechtsbegriffe in der Vergütungsordnung zum BAT bestünden keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken. Der Autor geht jedoch nach der Auffassung des erkennenden Senats zu weit, wenn er weiter generell folgert, die besprochenen tariflichen Tätigkeitsmerkmale entbehrten "jeglichen eigenen Rechtsinhaltes". Davon kann angesichts der vorstehenden Rechtsausführungen des Senats nicht die Rede sein. Andernfalls müßten auch Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit zahlreicher gesetzlicher Bestimmungen mit unbestimmten Rechtsbegriffen bestehen, bei denen sie nicht selten in gleicher Weise wie in der Vergütungsordnung zum BAT verwendet werden.

12. Nach alledem wird das Landesarbeitsgericht nunmehr zunächst zu überprüfen haben, ob die rechtserheblichen Arbeitsvorgänge der Kläger den Voraussetzungen der zweiten Alternative der Merkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 21 entsprechen. Alsdann wird jeweils nacheinander anhand der vorstehenden Rechtsauführungen des Senats zu überprüfen sein, ob auch die jeweiligen Qualifizierungen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 (besondere Leistungen) sowie der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 (Schwierigkeit und Bedeutung) erfüllt werden. Da jedenfalls bislang das beklagte Land davon ausgegangen ist, daß bei den Klägern die Merkmale der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 erfüllt werden, kann insoweit eine pauschale Überprüfung ausreichend sein. Bei seiner Beurteilung wird das



- 54 -

Landesarbeitsgericht auch die nichttechnischen Fachkenntnisse der Kläger im Verwaltungsbereich und in den einschlägigen Rechtsgebieten mitzubersichtigen haben (vgl. die Urteile des Senats vom 11. September 1985 - 4 AZR 271/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und vom 21. März 1984 - 4 AZR 76/82 - AP Nr. 89 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Es wird weiter zu beachten haben, daß der tatrichterliche Beurteilungsspielraum auch die Befugnis umfaßt, darüber zu bestimmen, welche Tatsachen jeweils zur Begründung der einzelnen unbestimmten Rechtsbegriffe herangezogen werden (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 6. Juni 1984 - 4 AZR 218/82 - AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Werden aufgrund der vom Landesarbeitsgericht vorzunehmenden Überprüfung - ggf. unter Zuziehung eines weiteren Sachverständigen - die Erfordernisse der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 bejaht, so hat es dann anhand der aufgezeigten Rechtsgrundsätze weiter zu überprüfen, ob die entscheidungserheblichen Arbeitsvorgänge der Kläger sich auch durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 herausheben und damit der VergGr. II a BAT Fallgruppe 8 entsprechen.

Schließlich wird das Landesarbeitsgericht auch noch zu berücksichtigen haben, daß sich möglicherweise die Erfüllung der qualifizierenden Merkmale jeweils erst aus der zusammengefaßten Beurteilung sämtlicher Arbeitsvorgänge der Kläger gemäß § 22 Abs. 2 Unterabsatz 2 Satz 2 BAT ergeben kann. Das gilt auch für das besondere Maß der Verantwortung im Sinne der VergGr. II a BAT Fallgruppe 8 (vgl. die Urteile des Senats BAG 38, 7, 16 = AP Nr. 57 zu §§ 22, 23 BAT 1975, BAG 36, 261, 273 = AP Nr. 50 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und 24. Oktober 1984 - 4 AZR 518/82 - AP Nr. 97 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen).

- 55 -



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



13. Da zwischen den Klägern und dem beklagten Land einzelvertraglich die Geltung des BAT vereinbart worden ist und es in der Vergütungsordnung zum BAT tarifliche Tätigkeitsmerkmale gibt, die die Tätigkeit der Kläger regeln, ist entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts für eine Anwendung von § 612 Abs. 2 BGB kein Raum. Das ergibt sich im übrigen auch schon daraus, daß mit den Klägern - unabhängig von der Geltung des BAT - einzelvertraglich Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe vereinbart worden ist. Das Landesarbeitsgericht verkennt aber auch die Darlegungs- und Beweislast bei Vergütungsansprüchen aus § 612 Abs. 2 BGB. Wer aus dieser gesetzlichen Vorschrift Ansprüche herleitet, muß nach den allgemeinen Grundsätzen des Verfahrensrechts darlegen und im Bestreitensfalle beweisen, daß die von ihm beanspruchte Vergütung üblich ist (vgl. Denecke in RGR-Kommentar zum BGB, 11. Aufl., § 612 Anm. 4 sowie Soergel/Siebert/Wlotzke/Volze, BGB, 10. Aufl., § 612 Rz 13, auch Staudinger/Nipperdey/Mohnen, BGB, 11. Aufl., § 612 Anm. 33).

Dagegen verkennen umgekehrt auch die Kläger, daß sie daraus, wie bei anderen Behörden oder in anderen Bundesländern Angestellte mit vergleichbaren Aufgaben vergütet werden, keine Rechte herleiten können (vgl. die Urteile des Senats vom 11. September 1985 - 4 AZR 271/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und 24. August 1983 - 4 AZR 32/81 - AP Nr. 78 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Es kommt vielmehr allein darauf an, ob bei ihnen die tariflichen Tätigkeitsmerkmale der VergGr. II a BAT Fallgruppe 8 erfüllt sind. Auch kann bezüglich der Angestellten sonstiger Behörden oder gar anderer Bundesländer aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz schon deswegen nichts anderes hergeleitet werden, weil es sich um unterschiedliche Arbeitgeber handelt.

14. Zwar bedarf es nach den vorstehenden Rechtsausführungen des Senats der Zurückverweisung schon aus Gründen des materiellen



Rechts. Deswegen kommt es auf die prozessualen Rügen der Revision nicht mehr entscheidend an. Gleichwohl müßten auch sie - unbeschadet der materiellen Rechtslage - jedenfalls zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung führen. Das beklagte Land trägt nämlich in seiner Revision im einzelnen vor, das Landesarbeitsgericht habe es unterlassen, die Prozeßparteien darauf hinzuweisen, daß es die heranzuziehenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale wegen Verstoßes gegen das verfassungsrechtliche Bestimmtheitsgebot für verfassungswidrig und injustitiabel halte. Das haben ergänzend auch beide Prozeßbevollmächtigte in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausdrücklich als richtig bestätigt.

In dieser Verhaltensweise des Landesarbeitsgerichts liegt einmal ein Verstoß gegen den verfahrensrechtlichen Grundsatz des § 278 Abs. 3 ZPO, wonach das Gericht seine Entscheidung auf einen rechtlichen Gesichtspunkt nur stützen darf, wenn es den Parteien dazu Gelegenheit zur Äußerung gegeben hatte. Das gilt umsomehr, als angesichts der Prozeßgeschichte und der gefestigten Rechtsprechung des erkennenden Senats die Parteien nicht damit rechnen konnten, daß das Landesarbeitsgericht alle vorliegend heranzuziehenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale durchweg für verfassungswidrig und unjustitiabel halten würde.

Unter diesen Umständen stellt sich die Verfahrensweise des Landesarbeitsgerichts, das die Prozeßparteien über die nach seiner Meinung allein entscheidenden, außergewöhnlich bedeutsamen und folgenschweren Rechtsfragen, die sie niemals erörtert hatten und für deren Erörterung durch sie auch keine erkennbare Veranlassung bestand, völlig im Unklaren gelassen hat, zugleich als Verstoß gegen Art. 103 Abs. 1 GG dar, wonach jedermann vor Gericht Anspruch auf rechtliches Gehör hat. Konkret bedeutet das, daß auch im Zivilprozeß und damit auch im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren den Parteien Gelegenheit



- 57 -

geboten werden muß, sich zu allen einschlägigen und insbesondere zu den nach der Meinung des Gerichts prozeßentscheidenden Tat- und Rechtsfragen zu äußern und dazu gehört zu werden (vgl. BVerfGE 9, 231, 235; Maunz/Dürig/Herzog/Scholz, GG, 4. Aufl., Art. 103 Abs. 1 RZ 28 und 35, auch das Urteil des Senats vom 10. Oktober 1979 - 4 AZR 1029/77 - AP Nr. 29 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

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

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Preuße

Pallas



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)