

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

---

Gesetz: BAT §§ 22, 23 Anlage 1 a VergGruppen IV a, IV b und V b jeweils Fallgruppe 1 (Teilfachgebietsleiter bei Kreiswehrrersatzamt); ZPO §§ 144, 373

Leitsätze:

K e i n e  
(vgl. Urteil des Senats - 4 AZR 317/74 -  
vom 16. April 1975)

Aktenzeichen: 4 AZR 559/76  
Urteil des BAG vom 18. Januar 1978 LAG Bremen



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



4 AZR 559/76

3 Sa 113/75 Bremen

Verkündet am  
18. Januar 1978

gez. Mißler,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Januar 1978 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller, den ehrenamtlichen Richter Schulz-Rupp sowie die ehrenamtliche Richterin Pfister für Recht erkannt:

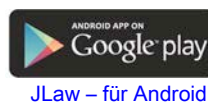
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 29. April 1976  
- 3 Sa 113/75 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger steht seit dem 1. Oktober 1956 als Verwaltungsangestellter in den Diensten der Beklagten. Er ist beim Kreiswehrrersatzamt B tätig, einer Dienststelle der Wehrbereichsverwaltung ( ). Seit dem 1. Juni 1962 ist dem Kläger die Leitung des Teilfachgebietes II 3 "Dienende und gediente Wehrpflichtige" übertragen. Von dem Jahre 1968 an erhält der Kläger Vergütung nach der VergGr. IV b BAT. Zunächst bezog er diese Vergütung nach den Bestimmungen über den Bewährungsaufstieg; später gestand die Beklagte zu, daß der Kläger die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 erfülle.

Dem Kläger sind die folgenden Aufgaben nach Maßgabe des behördlichen Geschäftsverteilungsplanes übertragen:

Dienst- und Fachaufsicht im Sachgebiet,

Auskunftserteilung in Wehrdienstangelegenheiten einschl. RO und ROA und von besonderer Bedeutung, Beratung

Auslegung der Gesetzestexte, Verfügungen pp. und Überwachung der Durchführung (u.a. Wehrpflichtgesetz, Wehrübungserlaß mit Zusatzverfügungen, Unterhaltssicherungsgesetz mit Durchführungsbestimmungen, Arbeitsplatzschutzgesetz, Wehrsoldgesetz, Soldatengesetz, Gesetz über das Zentralregister und das Erziehungsregister),

Sichtung der eingehenden und ausgehenden Postsendungen und Versehen mit Einzelanweisungen,

Personelle Mob-Maßnahmen: Prüfung der personellen Bedarfsanforderungen, Zusammenarbeit mit kalenderführenden Dienststellen, Vorbereitung von Alarmmaßnahmen hinsichtlich der Einberufung von Reservisten in Spannungszeiten und im Verteidigungsfall, Fertigen der Anlagen zum Alarmplan Bw, Überprüfung von durchgeführten Mob-Einplanungen (Stichkontrolle), Maßnahmen zur Verbesserung der Mob-Gestellung, Zusammenstellung des Mob-Lagebildes,

Überwachung der Aushändigung der Grundausrüstung an Bekleidung und persönlicher Ausrüstung,

Bearbeitung schwieriger Einzelfälle, insbesondere bei Anträgen auf Wehrdienstausnahmen, Anträgen auf Entbindung von der Pflicht zur Entgegennahme der Grundausrüstung, Widersprüche gegen entsprechende Verwaltungsakte,

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Entscheidung über die Archivwürdigkeit von  
Akten und Veranlassung der Abgabe,  
Feststellen von Ordnungswidrigkeiten,  
Musterungsverfahren - Anhörung von Gedienten,  
Bearbeitung nachträglicher Beförderungen,  
Fertigung von Stellungnahmen zu vorzeitigen  
Entlassungen gem. § 29 WG,  
Verbindungsaufnahme mit anderen Ämtern,  
MB-Wesen Gediente,  
Wehrübung ungedienter und gedienter Wehrpflich-  
tiger einschl. § 49 WG-Erfaßter,  
Besonderer Schriftwechsel, Statistiken und  
Erfahrungsberichte.

Die vom Kläger besetzte Stelle war ursprünglich eine Beam-  
tenplanstelle der Besoldungsgruppe A 9 / A 10 und wurde am 1.  
Juli 1971 zu einer Planstelle der Besoldungsgruppe A 11 ange-  
hoben. Dem Kläger sind 35 Mitarbeiter unterstellt, die teilweise  
Beamte sind und teilweise im Angestelltenverhältnis stehen.

Der Kläger verlangt mit der Klage ab 1. Juli 1971 Vergütung  
nach der Vergütungsgruppe IV a BAT. Zur Begründung hat er vor-  
getragen, der stellvertretende Amtsleiter, Assessor v  
..., sowie der Vorsitzende des Bezirkspersonalrates  
hätten ihm zugesichert, er werde in die begehrte Vergütungsgruppe  
höhergruppiert werden. Abgesehen davon sei die Klage auch deswe-  
gen begründet, weil er auf einer Beamtenplanstelle der Besoldungs-  
gruppe A 11 eingesetzt sei. Schließlich erfülle er aber auch die  
tariflichen Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a BAT, denn er  
trage die Verantwortung für ein umfangreiches Arbeitsgebiet und  
bearbeite Grundsatzfragen des gesamten Teilfachgebietes. Die  
große Zahl seiner Mitarbeiter verlange eine qualifizierte Men-  
schenführung. Mit seinen Entscheidungen greife er einschneidend  
in die wirtschaftliche Situation und die sonstigen Lebensverhält-  
nisse ganzer Familien ein. Seine Entscheidungen könnten zu erheb-  
lichen Belastungen des Bürgers führen.

Der Kläger hat beantragt,  
die Beklagte zu verurteilen, den Kläger rück-  
wirkend ab 1. Juli 1971 in die Vergütungs-  
gruppe IV a BAT höherzugruppieren.



- 4 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger habe die Ausschußfrist des § 70 Abs. 1 BAT nicht eingehalten. Eine Höhergruppierung in die VergGr. IV a BAT sei ihm niemals verbindlich zugesagt worden. Dafür sei zudem auch allein das Personaldezernat der Wehrbereichsverwaltung zuständig. Daß der Kläger auf einer Beamtenstelle eingesetzt und wie diese im Stellenplan bewertet werde, sei für die Entscheidung unmaßgeblich. Der Kläger erfülle die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a BAT nicht. Aus seinem eigenen Vorbringen sei nicht zu entnehmen, bei welchen seiner Aufgaben das der Fall sei. Weder bereite die Tätigkeit des Klägers auf dem Gebiete der Menschenführung besondere Schwierigkeiten noch bearbeite er richtungsweisende Aufgaben. Letztere würden durch die Wehrbereichsverwaltung erledigt. Das Arbeitsgebiet des Klägers sei weder besonders schwierig noch besonders bedeutsam. Bezüglich der Wehrübungen habe der Kläger nur mit der Ausrüstung der Soldaten zu tun, Widersprüche fielen nur selten an.

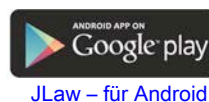
Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und den Streitwert auf 14.370,-- DM festgesetzt. In seinem ersten Urteil vom 9. Mai 1974 - H 2 Sa 81/73 - hat das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Revision des Klägers führte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (Urteil des erkennenden Senats - 4 AZR 317/74 - vom 16. April 1975).

Nach der Zurückverweisung hat der Kläger ergänzend vorgebracht, er habe bezüglich der Ableistung des Wehrdienstes Auskünfte jeglicher Art zu erteilen, so beispielsweise über das Wiedereinstellungsverfahren, den Arbeitsplatzschutz, Beförderungsmöglichkeiten und Unterhaltssicherung. Seine Beratungstätigkeit erstreckte sich auf alle Fragen der RUA - bzw. ROA-Laufbahn. Weiter habe er festzustellen, ob und ggf. welche Ordnungswidrigkeiten nach § 45 Wehrpflichtgesetz vorlägen, und die

- 5 -



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



- 5 -

Anhörung von Gedienten, die zur Ableistung einer Wehrübung vorgesehen seien, gemäß § 23 Wehrpflichtgesetz durchzuführen. Die Sammlung der Wehrdienstdaten der Gedienten durch die ihm unterstellten Bediensteten habe er verantwortlich zu überwachen. Seine Tätigkeit sei auch deswegen besonders schwierig, weil er mit einem Höchstmaß an Einfühlungsvermögen versuchen müsse, die mit der Wehrpflicht verbundenen Härten und Belastungen im Einzelfalle auf das unvermeidliche Ausmaß zu beschränken.

Die Beklagte hat erwidert, auch das ergänzende Vorbringen des Klägers könne nicht zur Begründetheit der Klage führen. Dabei müsse besonders berücksichtigt werden, daß der Kläger nicht alle Aufgaben seines Sachgebietes selbst erledige.

Nach Einnahme des Augenscheins am Arbeitsplatz des Klägers gemäß § 144 ZPO hat das Landesarbeitsgericht erneut bei unverändertem Streitwert unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen.

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

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

In Übereinstimmung mit dem ersten, zurückverweisenden Urteil des Senats geht das Landesarbeitsgericht zutreffend davon aus, daß die Klageforderung nicht auf Zusagen des Assessors v und des Vorsitzenden des Bezirkspersonalrates gestützt werden kann, da diese dem Kläger gegenüber selbst nach seinem eigenen Vorbringen weder rechtserhebliche Willenserklärungen entsprechenden Inhalts abgegeben haben noch mit Rechtswirkung für die Beklagte überhaupt haben abgeben können. Der Kläger bezieht sich auch selbst nicht mehr auf den entsprechenden Parteivortrag.

Rechtsfehlerfrei führt das Landesarbeitsgericht weiterhin in Übereinstimmung mit dem zurückverweisenden Urteil des Senats aus, daß die Klage auch nicht darauf gestützt werden kann,



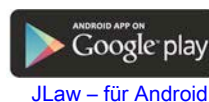
- 6 -

daß der Kläger auf einer Beamtenstelle eingesetzt wird, die im Haushaltsplan mit Besoldungsgruppe A 11 ausgewiesen ist. Entgegen seinen Ausführungen in der Revision kann sich demgegenüber der Kläger nicht erfolgreich darauf berufen, die Beklagte verletzte ihm gegenüber den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Ein Verstoß gegen diesen dem Recht des Einzelarbeitsvertrages zuzurechnenden Rechtsgrundsatz kommt nämlich nur dann in Betracht, wenn vom Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. BAG AP Nr. 12 zu § 23 a BAT und AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie im Anschluß an BAG 23, 101 [108] = AP Nr. 1 zu Art. 33 Abs. 2 GG, AP Nr. 34 und 37 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, AP Nr. 6 zu § 3 TOA sowie BAG 12, 294 [300 ff.] = AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Ein derartiges Verhalten der Beklagten ist vom Kläger nicht vorgetragen worden. Er bezeichnet nämlich schon keine dritte Vergleichsperson, im Verhältnis zu der er seitens der Beklagten in einer gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßenden Weise behandelt worden sein soll. Abgesehen davon kommt selbst dann, wenn im Bereiche des öffentlichen Dienstes Angestellte und Beamte dieselbe Tätigkeit ausüben, grundsätzlich ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz schon deswegen nicht in Betracht, weil in diesen Fällen aufgrund des wesensverschiedenen Rechtsstatus beider Bedienstetengruppen und insbesondere wegen der grundlegend anderen Regelung ihrer jeweiligen Vergütungsvoraussetzungen von gleichliegenden Fällen im aufgezeigten Rechtssinne nicht gesprochen werden kann (vgl. Urteil des Senats vom 14. Dezember 1976 - 4 AZR 467/76 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen, im Anschluß an BAG AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT). Nur bei Angestellten richtet sich nämlich die tarifliche Mindestvergütung nach der auszuübenden Tätigkeit, während Beamte verschiedener Besoldungsgruppen für gleiche Tätigkeiten eingesetzt werden können. Schließlich verkennt die Revision, daß bei der Geltendmachung von Ansprüchen wegen Verletzung des arbeits-

- 7 -



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



- 7 -

rechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes der Kläger - wie allgemein im Zivilprozeß und im arbeitsgerichtlichen Verfahren - die klagebegründenden Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle bei Rechtserheblichkeit zu beweisen hat.

Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist aber auch die weitere Folgerung des Landesarbeitsgerichts, daß der Kläger die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 nicht erfüllt.

Dabei geht das Landesarbeitsgericht im Rahmen des ihm insoweit zustehenden Beurteilungsspielraumes beim Kläger von einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit aus, die es in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung und sachgerecht mit dem behördlichen Geschäftsverteilungsplan, dem inneren Zusammenhang aller seiner Aufgaben sowie damit begründet, daß diese Aufgaben in ihrer Gesamtheit einheitlich auf den Kläger übertragen worden sind (vgl. Urteile des Senats vom 14. Dezember 1977 - 4 AZR 467/76 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk bestimmt, sowie 1. Juni 1977 - 4 AZR 111/76 -, [demnächst] AP Nr. 98 zu §§ 22, 23 BAT mit jeweils weiteren Nachweisen). Ohne Rechtsirrtum nimmt das Landesarbeitsgericht weiter an, daß die ersten Fallgruppen der VergGruppen V b, IV b und IV a BAT jeweils aufeinander aufbauen, so daß nacheinander zunächst das Vorliegen der Merkmale der Ausgangsfallgruppe und dann dasjenige der Aufbaufallgruppen zu überprüfen war. Dabei führt das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise im einzelnen aus, daß und warum beim Kläger die Tätigkeitsmerkmale der VergGruppen V b und IV b BAT (jeweils Fallgruppe 1) erfüllt werden.

Bei der Überprüfung der Tätigkeit des Klägers anhand der Merkmale der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 stellt das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung zutreffend darauf ab, daß diese Merkmale, gemessen an den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1, eine jeweils deutliche Heraushebung sowohl bei der Schwierigkeit als auch bei der Bedeutung des Aufgabenkreises fordern (vgl. BAG AP Nr. 85 und

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

82 zu §§ 22, 23 BAT mit jeweils weiteren Nachweisen). Weitergehende Qualifikationen wie "ganz außergewöhnliche Schwierigkeit des Aufgabenkreises" bzw. "fachlich herausragende Anforderungen" werden vom Landesarbeitsgericht entgegen der Auffassung der Kommentarliteratur, auf die das erste, zurückverweisende Urteil des Senats näher eingeht, unter Hinweis auf die Senatsrechtsprechung mit Recht als zu weitgehend zurückgewiesen. Damit ist das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff der "besonderen Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabenkreises" ausgegangen. In diesem Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht auch richtig darauf hingewiesen, daß die Verantwortlichkeit der Tätigkeit des Klägers, soweit dieses Merkmal nicht bereits bei der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 überprüft worden war, erst wieder im Rahmen der vorliegend nicht in Betracht kommenden VergGr. III BAT Fallgruppe 1 zu erörtern ist.

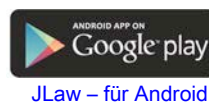
Auch bei seiner Subsumtion hat das Landesarbeitsgericht den von ihm zutreffend dargestellten Rechtsbegriff der "besonderen Schwierigkeit des Aufgabenkreises" nicht wieder aufgegeben. Verstöße gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze sind weder ersichtlich noch gerügt. Das Landesarbeitsgericht ist auch auf alle wesentlichen Umstände des Falles in seinen subsumierenden Ausführungen eingegangen. Das gilt insbesondere für die Vorgesetzteneigenschaft des Klägers. Dabei ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes zwar die besondere Verantwortlichkeit der Tätigkeit des Klägers im Sinne der Merkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 mit dessen Vorgesetzteneigenschaft begründet, insoweit jedoch eine "besondere Schwierigkeit" im Sinne der Merkmale der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 verneint. Dabei spricht für diese Beurteilung des Landesarbeitsgerichts auch der Gesichtspunkt, daß die Tarifvertragsparteien bei der Schwierigkeit einer Verwaltungstätigkeit in erster Linie deren fachliche Schwierigkeit im Auge haben. Ebenfalls ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht bei zahlreichen Aufgaben des Klägers (z.B. Sichtung der Post, Anbringung von Bearbeitungsverfügungen,

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

- 9 -



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

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

personellen Mob-Maßnahmen, Gesetzesanwendung, Auskunftserteilung sowie Überwachung und Aushändigung der Grundausrüstung) annimmt, daß insoweit lediglich gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne der Merkmale der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 benötigt und angewendet werden. Soweit dabei das Landesarbeitsgericht von dem "nötigen Fachwissen" spricht, sind, wie aus seinen weiteren Ausführungen ersichtlich ist, ebenfalls nur gründliche, umfassende Fachkenntnisse im aufgezeigten tariflichen Sinne gemeint. Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden sind auch die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, soweit der Kläger Einzelfälle bei Anträgen auf Wehrdienstausnahmen bzw. Ausnahmen von der Verpflichtung zur Entgegennahme der Grundausrüstung bearbeite, liege ebenfalls keine "besondere Schwierigkeit" im tariflichen Sinne vor. Dabei verkennt das Landesarbeitsgericht nämlich nicht, daß eine derartige Entscheidung des Klägers im Einzelfall für die davon Betroffenen schwerwiegende Auswirkungen haben kann. Demgegenüber weist das Landesarbeitsgericht jedoch im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes zutreffend und folgerichtig darauf hin, daß aus den möglicherweise weitreichenden Konsequenzen seiner diesbezüglichen Entscheidungen für die Betroffenen keine zwingenden Schlüsse auf die Schwierigkeit der Tätigkeit des Klägers gezogen werden könnten, zumal es sich dabei immer wieder um dieselben Sachverhalte und Rechtsfragen handele. Jedenfalls hat das Landesarbeitsgericht in seinen subsumierenden Ausführungen keine der zahlreichen Aufgaben des Klägers unerörtert gelassen. Nicht einmal die Revision behauptet das.

Die das materielle Recht betreffenden Rügen der Revision greifen nicht durch. Das gilt insbesondere für die Ausführungen der Revision zur Frage der Fähigkeit des Klägers auf dem Gebiete der Menschenführung. Daß diese, insbesondere unter heutigen Verhältnissen, auch beim Kläger im allgemeinen Wortsinne schwierig sein kann, mag zutreffend sein und ist auch vom Landesarbeitsgericht anerkannt worden. Daraus folgt jedoch keineswegs zwingend oder begriffsnotwendig, daß deswegen jede Tätigkeit, die entsprechende Qualifikationen auf dem Gebiete der Menschenführung erfordert, zugleich als "besonders schwierige" Tätigkeit im



- 10 -

Sinne der Merkmale der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 angesehen werden müßte. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht im Hinblick auf die entsprechenden Erfordernisse der Tätigkeit des Klägers im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise insoweit schon eine "besonders verantwortliche Tätigkeit" im Sinne der Merkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 angenommen und demgemäß eine "besondere Schwierigkeit" der Tätigkeit (VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1) abgelehnt. Die weiteren Ausführungen der Revision zum materiellen Recht betreffen ausschließlich die Subsumtion im angefochtenen Urteil. Diese Ausführungen können nicht durchgreifen, weil es sich bei der "besonderen Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabenkreises" um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt und deswegen bei dessen Anwendung den Tatsachengerichten ein weitreichender eigener Beurteilungsspielraum zukommt, den vorliegend das Landesarbeitsgericht nicht überschritten hat. Schließlich verkennt die Revision, daß es auf die Bedeutung der Tätigkeit, sofern es an dem tariflichen Erfordernis der besonderen Schwierigkeit fehlt, nicht mehr ankommt. Die tariflichen Tätigkeitsmerkmale verlangen nämlich die kumulative Erfüllung der Merkmale der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung.

Bei ihren prozessualen Rügen übersieht die Revision, daß nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils der Sachverhalt und insbesondere die Tätigkeit des Klägers unstreitig sind, worüber zudem auch schon in der mündlichen Verhandlung des ersten Revisionsverfahrens Einigkeit bestand. Abgesehen davon betreffen die zahlreichen prozessualen Rügen der Revision auch nicht etwa Tatsachen, die vom Landesarbeitsgericht nicht oder unzureichend gewürdigt worden sein sollen, sondern ausschließlich Rechtsfragen. Dabei verkennt die Revision, daß es prozessual nicht angeht, zu Rechtsfragen Zeugen zu vernehmen, da nach geltendem Prozeßrecht Zeugen ausschließlich zum Beweise streitiger Tatsachen gehört werden dürfen (§ 373 ZPO). Entgegen den Ausführungen der Revision hätte das Landesarbeitsgericht daher zu den einzelnen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen jedenfalls keine Zeugen vernehmen dürfen; es hat das auch nicht getan.



- 11 -

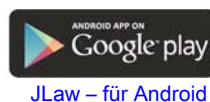
Zwar können die entsprechenden Anträge des Klägers dahin umgedeutet werden, daß die betreffenden Personen vom Landesarbeitsgericht nach § 144 ZPO als Sachverständige von Amts wegen zur Unterstützung des Gerichts hätten zugezogen werden müssen. Aber auch bei derartiger Umdeutung gehen die entsprechenden prozessualen Rügen der Revision fehl. Ob und in welchem Umfange zum Zwecke der Sachaufklärung bzw. der Unterstützung des Gerichts nach § 144 ZPO Sachverständige zugezogen werden, liegt nämlich im Bereiche des pflichtgemäßen, in der Revisionsinstanz nur beschränkt überprüfbaren Ermessens der Tatsachengerichte (vgl. Urteil des Senats vom 1. Juni 1977 - 4 AZR 111/76 -, [demnächst] AP Nr. 98 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen). Insoweit kann jedoch vorliegend von einer Ermessensüberschreitung oder einem Ermessensmißbrauch auf Seiten des Landesarbeitsgerichts schon deswegen keine Rede sein, weil das Landesarbeitsgericht nach der Anregung des Senats am Arbeitsplatz des Klägers nach § 144 ZPO von Amts wegen den Augenschein eingenommen hat. Die Revision verkennt weiterhin aber auch, daß selbst bei Zuziehung von Sachverständigen nach § 144 ZPO diesen jedenfalls nicht die Beurteilung irgendwelcher Rechtsfragen und damit die Rechtsfindung überhaupt überlassen werden darf (vgl. Urteil des Senats vom 14. Dezember 1977 - 4 AZR 467/76 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen). Aus den vorstehenden Rechtsgründen kann die Revision schließlich auch nicht erfolgreich rügen, die Augenscheinseinnahme des Landesarbeitsgerichts sei nicht weit genug ausgedehnt worden und deswegen unzureichend. Dabei verkennt die Revision, daß schon die Anordnung und Durchführung der Augenscheinseinnahme im Bereiche des pflichtgemäßen Ermessens des Landesarbeitsgerichts lag (BAG AP Nr. 81 zu §§ 22, 23 BAT). Folglich muß dasselbe erst recht für ihren Umfang und ihre Einzelheiten gelten.

Im Ergebnis richtig sind die Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts auch insoweit, als sie die Zeit ab 1. Januar 1975 betreffen.

- 12 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

Dabei ist davon auszugehen, daß für die tarifrechtliche Beurteilung der Tätigkeit des Klägers ab 1. Januar 1975 § 22 BAT n.F. heranzuziehen und demgemäß nunmehr auf "Arbeitsvorgänge" abzustellen war (vgl. die Urteile des Senats vom 22. November 1977 - 4 AZR 395/76 - sowie 7. Dezember 1977 - 4 AZR 399/76 -, beide zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts sowie im Nachschlagewerk vorgesehen). Diese Rechtsänderung kann jedoch nicht zu einer anderslautenden Entscheidung des Rechtsstreits führen. Wenn das Landesarbeitsgericht nämlich beim Kläger nach der bis zum 31. Dezember 1974 bestehenden Rechtslage eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit angenommen hat, dann hat es die gesamte Tätigkeit des Klägers tarifrechtlich bewertet. Ist das Landesarbeitsgericht aber dabei zu dem Ergebnis gelangt, daß die Tätigkeit des Klägers nicht den Merkmalen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 entspricht, dann gilt das notwendigerweise auch für die Folgezeit über den 1. Januar 1975 hinaus, weil dann nämlich selbst bei Annahme des größtmöglichen, wiederum die gesamte Tätigkeit des Klägers umfassenden "Arbeitsvorganges" die tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht erfüllt sein können.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht weiter berücksichtigt, daß vom 1. Dezember 1975 an die Vergütungs- und Fallgruppen des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. Juni 1975 anzuwenden waren. Das führt jedoch, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend darlegt, ebenfalls zu keiner anderen rechtlichen Beurteilung. Wie die Ausgangsfallgruppen ist nämlich die VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 a gegenüber dem bisherigen Recht unverändert geblieben, während nach den Merkmalen der neuen Fallgruppe 1 b der VergGr. IV a BAT zu einem Drittel der Tätigkeit besondere Schwierigkeit im bisherigen tariflichen Sinne gefordert wird. Daran fehlt es beim Kläger. Damit ist die Klage unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt begründet.

- 13 -



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



- 13 -

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO

gez.: Dr. Auffarth

Dr. Neumann

Dr. Feller

Schulz-Rupp

Pfister

