

24. Juni 1960

100

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! nein

Gesetz: TO.A § 3, Anlage 1; Tarifvertrag über die Eingruppierung von Meistern und technischen Angestellten vom 14. Juni 1956 (VergGr. VI b)

Leitsätze:

1. Die für die Fallgruppen der "Meister" in den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen VI b und VII TO.A geforderte Bewährung oder Tätigkeit in einer niedrigeren Vergütungsgruppe setzt nicht voraus, daß der Angestellte in diese niedrigere Vergütungsgruppe auch eingereiht gewesen ist; es kommt allein auf die Ausübung einer den Merkmalen dieser Gruppe entsprechenden Tätigkeit an.
2. Zu den Begriffen der "langjährigen Bewährung" und der "großen Arbeitsstätte" in den Tätigkeitsmerkmalen der "Meister" (VergGr. VI b TO.A).

Aktenzeichen: 4 AZR 565/58

Urteil des BAG vom 24. Juni 1960

LAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 565/58

2 Sa 52/58 Hannover

Im Namen des Volkes!

Urteilsformel zuge-
stellt am 24. Juni 1960

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 22. Juni 1960 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Schulz-Rupp und Werner für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 22. Oktober 1958 – 2 Sa 52/58 – wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der das Maschinenschlosserhandwerk erlernt hat, ist seit 1928 bei der Staatswerft in E beschäftigt. Er war zunächst als Schweißer eingesetzt. Im Oktober 1950 wurde er zum Vorhandwerker der Schweißerei bestellt.

Die Werft wird von einem Regierungsoberbauinspektor geleitet. Der technische Betrieb, der mit rund 180 Arbeitnehmern einem Betriebsingenieur untersteht, gliedert sich in die vier Gewerke Schlosserei, Schiffbau, Zimmerei und Platz. Das Gewerk Schiffbau, das von einem Schiffbau-meister (VergGr. V c TO.A) geleitet wird, umfaßt Schiffbau, Schweißerei, Werkzeugmacherei und Kesselschmiede.

In der Schweißerei obliegt dem Kläger hauptsächlich der Einsatz und die Beaufsichtigung von 17 - 18 Elektroschweißern. Er führt die Anwesenheitslisten, die Zeitkarten, die Gedingezettel, das Arbeitsstundenbuch und das Bestellbuch. Während die allgemein gebräuchlichen Elektroden von den Schweißern selbst ausgewählt werden, hält der Kläger die Spezialelektroden unter besonderer Verwahrung und bestimmt ihre Verwendung. Besonders schwierige Schweißungen bespricht der Kläger mit dem Betriebsleiter, der Schweiß-Ingenieur ist; der dem Gewerk Schiffbau vorstehende Meister ist kein Schweißfachmann. Bei Kesselschweißungen erteilt die Anweisungen, ob und wie geschweißt werden soll, der Kesselrevisor, der sich mit dem Kläger ins Benehmen setzt. Die von der Betriebsleitung angeordneten Schweißversuche werden vom Kläger selbst oder unter seiner Aufsicht ausgeführt. Der Kläger hat ein eigenes Büro, in dem er sich täglich 2 - 3 Stunden aufhält. Die übrige Arbeitszeit bringt er in der Schweißereiwerkstatt oder an den Arbeitsstellen, die sich über alle Werkstätten, das Freigelände, Pumpstationen, Schleusen sowie auf Schiffe an Land und auf See erstrecken.

Der Kläger, der eine Entlohnung nach Lohngruppe I TO.B (früher C + 60 %) erhält, ist der Ansicht, seine Tätigkeit



- 3 -

erfülle die Merkmale der VergGr. VI b TO.A in der Fassung des am 1. Mai 1956 in Kraft getretenen Tarifvertrages über die Eingruppierung von Meistern und technischen Angestellten vom 14. Juni 1956 (TV 56). Er begehrt die Feststellung, daß ihm der Beklagte ab 1. Mai 1956 die Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe zu gewähren habe. Beide Parteien sind tarifgebunden.

Der Beklagte hat bestritten, daß der Kläger eine angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeit ausübe und damit überhaupt unter den TV 56 falle; auch im übrigen entspreche seine Tätigkeit nicht den Merkmalen der VergGr. VI b TO.A.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der Beklagte das Ziel der Klagabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hatte keinen Erfolg.

1. Das angefochtene Urteil geht richtig davon aus, daß der Kläger nach der Protokollerklärung zum TV 56 als Meister nur dann unter diesen Tarifvertrag fällt, wenn er eine angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeit ausübt. Ob das der Fall ist, hatte das Landesarbeitsgericht als Vorfrage selbst zu entscheiden (BAG AP Nr. 1 zu § 3 AVG; AP Nr. 54 zu § 3 TO.A). Zu Recht hält es daher das angefochtene Urteil für unerheblich, ob der Kläger zur Angestelltenversicherung herangezogen worden ist. Es kommt auch nicht auf die vom Kläger im Betrieb geführte Bezeichnung als Vorarbeiter oder Meister, sondern allein auf die von ihm ausgeübte Tätigkeit an. Wenn das Landesarbeitsgericht diese Tätigkeit des Klägers nach § 3 AVG in Verbindung mit Abschnitt A IV, Ziffer 3 des Berufsgruppenkatalogs des Reichsarbeitsministers als angestelltenversicherungspflichtig ansieht, so läßt



- 4 -

das entgegen der Meinung der Revision einen Rechtsirrtum nicht erkennen. Das Berufungsgericht läßt es offen, ob der Kläger einen Betriebsteil leitet oder beaufsichtigt; jedenfalls verrichte er eine für die Zwecke des Betriebes wesentliche, nicht überwiegend körperliche Aufsichtstätigkeit. Es trifft nicht zu, daß es nach dieser Beurteilung kaum noch Vorarbeiter geben könne, die zu Recht als Lohnempfänger behandelt würden. Diesen Bedenken der Revision ist entgegenzuhalten, daß die überwiegend selbst an der Maschine oder sonst körperlich tätigen Arbeitnehmer regelmäßig - der Berufskatalog ist nicht erschöpfend - nicht angestelltenversicherungspflichtig sind; es genügt hierfür auch nicht schlechthin jede Beaufsichtigung anderer Arbeitnehmer. Der Kläger hat die 18 Köpfe starke Gruppe der Elektroschweißer einzusetzen und zu beaufsichtigen und ist für die Durchführung der Schweißarbeiten verantwortlich. Wenn das Landesarbeitsgericht diese Tätigkeit als für den Werftbetrieb wesentlich ansieht, so ist das aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Es kann daher auch für die Entscheidung über die Revision dahingestellt bleiben, ob aus dem festgestellten Sachverhalt, insbesondere wenn man mit dem angefochtenen Urteil eine "Beaufsichtigung einer großen Arbeitsstätte" für gegeben hält, nicht auch zu entnehmen ist, daß der Kläger einen Betriebsteil beaufsichtigt, also eine Tätigkeit ausübt, die im Berufskatalog zum AVG als Beispiel einer für den Betrieb wesentlichen Tätigkeit besonders genannt ist.

2. Die Fallgruppe, die in der vom Kläger beanspruchten VergGr. VI b TO.A für seine Tätigkeit allein in Betracht kommt, enthält folgende Merkmale: "Meister mit langjähriger Bewährung in der VergGr. VII oder einer dieser Gruppe entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind."



a) Die in den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VI b und VII geforderte Bewährung oder Tätigkeit in einer niedrigeren Vergütungsgruppe setzt nicht voraus, daß der Angestellte in diese niedrigere Vergütungsgruppe auch eingereiht gewesen ist. Es kommt allein auf die Ausübung einer den Merkmalen dieser Gruppe entsprechenden Tätigkeit an. Das ergibt sich schon daraus, daß auch eine entsprechende Tätigkeit außerhalb des TV 56 genügen soll.

Da die Fallgruppe der Meister in der VergGr. VII wiederum eine mehrjährige Tätigkeit als Meister in der VergGr. VIII voraussetzt, hatte das Landesarbeitsgericht zunächst zu prüfen, ob der Kläger diese Voraussetzung erfüllt. In der VergGr. VIII sind Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter genannt, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen. Das Landesarbeitsgericht nimmt ohne Rechtsirrtum an, daß der Kläger die hier geforderte Aufsichtstätigkeit seit seiner Bestellung zum Vorhandwerker der Schweißer im Oktober 1950 ausgeübt und von diesem Zeitpunkt an, da er damals bereits viele Jahre als Schweißer tätig gewesen war, die Merkmale der VergGr. VIII TO.A (neu) erfüllt hat. Hiergegen hat die Revision auch keine Rügen erhoben, abgesehen davon, daß sie die Tätigkeit des Klägers für nicht angestelltenversicherungspflichtig hält, wie es der TV 56 für die Meister in allen Vergütungsgruppen voraussetzt; hierzu kann auf die Ausführungen im ersten Teil der Entscheidungsgründe verwiesen werden.

Die Merkmale der VergGr. VII, in der sich der Kläger bewährt haben muß, erfordern zunächst eine mehrjährige Tätigkeit als Meister in der VergGr. VIII. Wenn das Landesarbeitsgericht eine mindestens zweijährige Tätigkeit als mehrjährig ansieht, so ist das mit dem Sprachgebrauch vereinbar und aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Weiter muß der Meister der VergGr. VII die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder



- 6 -

sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen. Auch dieses Erfordernis betrachtet das Berufungsgericht in der Beaufsichtigung der 18 Elektroschweißer ohne Rechtsirrtum als erfüllt. Demgemäß gelangt es zu dem richtigen Schluß, daß die Tätigkeit des Klägers seit Oktober 1952 den Merkmalen der VergGr. VII TO.A (neu) entsprochen hat.

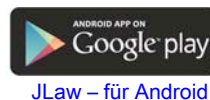
b) In dieser Tätigkeit muß sich der Kläger langjährig bewährt haben, wenn er in die VergGr. VI b aufrücken will. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht eine langjährige Bewährung bejaht, greift nicht durch. Dem angefochtenen Urteil kann allerdings insofern nicht gefolgt werden, als es in Anlehnung an BAG AP Nr. 1 zu § 3 TO.A das Merkmal der langjährigen Bewährung als einen Ermessensbegriff betrachtet, seine Beurteilung aber in entsprechender Anwendung des § 315 Abs. 3 BGB als verbindlich für den Beklagten bezeichnet, weil eine andere Beurteilung unbillig wäre. Die in dem angeführten Urteil des Bundesarbeitsgerichts beiläufig geäußerte Ansicht, das Merkmal "langjährige Tätigkeit" enthalte Ermessensvorstellungen und innerhalb des gegebenen Ermessensspielraums sei nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) zu entscheiden, kann nicht aufrechterhalten werden. Dieses Merkmal ist nicht unbestimmter als zahlreiche andere Tätigkeitsmerkmale der TO.A (z. B. selbständige Leistungen, Stelle von besonderer Bedeutung), die in der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als allgemeine (unbestimmte) Rechtsbegriffe, also als justiziable Begriffe anerkannt sind. Dasselbe gilt von dem durch den TV 56 in der VergGr. VI b für die Fallgruppe der Meister eingeführten Begriff der "langjährigen Bewährung". Es ist kein Anhalt dafür gegeben, daß hier der Anspruch des Arbeitnehmers auf die tarifliche Vergütung von einer Ermessensausübung seitens des Arbeitgebers abhängig gemacht werden sollte. Es kommt daher nicht darauf an, ob die Beurteilung des Beklagten, der das Merkmal der langjährigen Bewährung in der VergGr. VII nicht für erfüllt ansieht, unbillig ist.

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

- 7 -



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

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

Vielmehr hatte das Landesarbeitsgericht den festgestellten Sachverhalt unter den tariflichen Merkmalen selbst zu beurteilen. Die Nachprüfung des Revisionsgerichts beschränkt sich dabei darauf, ob der in den Tätigkeitsmerkmalen enthaltene allgemeine Rechtsbegriff verkannt ist oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Tarifnorm Denkgesetze oder Erfahrungssätze verletzt sind oder die Bewertung, insbesondere wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände, offensichtlich fehlerhaft ist (BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TO.A).

Unter diesen Gesichtspunkten schlagen die von der Revision gegen das angefochtene Urteil erhobenen Angriffe nicht durch. Die Revision wendet sich nicht gegen die Annahme des Berufungsgerichts, daß der Kläger sich in seiner Tätigkeit überhaupt bewährt habe, sondern dagegen, daß ein Zeitraum von drei Jahren und 7 Monaten (von Oktober 1952 bis zum Inkrafttreten des TV 56 am 1. Mai 1956) nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts für eine "langjährige Bewährung" ausreichen soll. Insbesondere rügt die Revision, daß das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung des Begriffs "langjährig", der ein reiner Zeitbegriff sei, den Begriff der "Bewährung" mit herangezogen habe. Diese Rüge ist nicht begründet. Während sich bei dem oben erörterten Begriff "mehrjährig" die Auslegung aus dem Wortlaut ableiten läßt (mehrjährig = mehr Jahre als 1 Jahr = mindestens 2 Jahre), kann bei dem Begriff "langjährig" nicht unbeachtet bleiben, in welcher Beziehung er steht. Das Landesarbeitsgericht führt zutreffend aus, daß "langjährig" jedenfalls mehr als "mehrjährig" ist, so daß mindestens ein Zeitraum von 3 Jahren zu fordern ist. Im übrigen aber läßt sich ein Mindestzeitraum, der dem Erfordernis "langjährig" entspricht, nicht allgemeingültig bestimmen. Der Zeitraum, der hierfür erforderlich und ausreichend ist, kann je nach dem bezeichneten Gegenstande durchaus verschieden sein. Das gilt insbesondere für die Bewährung in einem Beruf. Ist schon in dem Begriff "Bewährung" ein Zeitmoment mitent-



- 8 -

halten, weil nämlich von einer Bewährung allgemein erst nach einem gewissen Zeitablauf gesprochen werden kann, so ist wiederum der Maßstab für eine langjährige Berufsbewährung je nach den in dem Beruf gestellten Anforderungen verschieden. Ist das Wissensgebiet umfangreich und vielschichtig, so wird man von einer langjährigen Bewährung erst nach einem längeren Zeitraum sprechen können als bei einem Beruf, dessen Erlernung und Beherrschung wesentlich kürzere Zeit erfordert. Es hätte der Tarifklarheit gedient, wenn die Tarifpartner bei den einzelnen Fallgruppen im Tarif selbst oder in einer Protokollerklärung mit Tarifwirkung gesagt hätten, was sie unter langjähriger Bewährung verstanden wissen wollen, wie überhaupt durch eine bestimmtere Fassung der Tätigkeitsmerkmale, die sicherlich in vielen Fällen, auch durch Anführung von Beispielen, gefunden werden könnte, mancher unnötige Auslegungstreit vermieden würde. Den Gerichten ist es jedenfalls verwehrt, an Stelle der von den Tarifpartnern gewählten allgemeinen Formulierungen bestimmte Begriffe aufzustellen, hier also etwas auszusprechen, daß für eine "langjährige Bewährung" ein Zeitraum von 3 oder 5 oder wieviel Jahren sonst erforderlich und ausreichend sei. Das kann, wie das Berufungsgericht ausführt, nur nach Lage des Falles entschieden werden.

Hiernach darf entgegen der Ansicht der Revision der Begriff "langjährig" nicht für sich allein und auch nicht nur im Hinblick auf den mit ihm verbundenen Begriff der "Bewährung" ausgelegt werden, sondern er muß im Zusammenhang mit der geforderten "Bewährung in der VergGr. VII" betrachtet werden. Was den Begriff der Bewährung in einer bestimmten Tätigkeit angeht, so hat das Berufungsgericht richtig erkannt, daß damit mehr gefordert wird als nur die längere Ausübung dieser Tätigkeit. Wird für eine Vergütungsgruppe die vorausgegangene längere Ausübung einer bestimmten Tätigkeit verlangt (vgl. die "mehrjährige Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter" bei den Meistern

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



der VergGr. VIII), so wird damit gewissermaßen pauschal die durch eine solche Tätigkeit regelmäßig erworbene Berufserfahrung bewertet. Das Merkmal der "Bewährung" erfordert darüber hinaus den Nachweis der wirklichen Eignung. Dem Landesarbeitsgericht kann jedoch darin nicht gefolgt werden, daß die für die VergGr. VI b vorausgesetzte langjährige Bewährung in der VergGr. VII die volle Eignung für die Erfüllung der Merkmale der VergGr. VI b ergeben müsse. Die Bewährung in der VergGr. VII kann sich nur auf eine den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeit beziehen, wie sich schon aus dem Wortsinn ergibt. Liegt sie vor, so ist damit ein Merkmal der VergGr. VI b gegeben. Die darüber hinaus für die VergGr. VI b aufgestellten Tätigkeitsmerkmale (Beaufsichtigung einer großen Arbeitsstätte) müssen außerdem erfüllt sein. Das bedeutet aber nur, daß dem Kläger nunmehr eine entsprechende Aufgabe übertragen sein muß, nicht aber, daß er seine Eignung für diese Aufgabe, die zu dem Tätigkeitsbild der VergGr. VII noch nicht gehört, durch Bewährung in der VergGr. VII nachgewiesen haben müßte. Wenn also das Berufungsgericht insofern höhere Anforderungen stellt als die Tarifnorm, so berührt das aber seine der Klage stattgebende Entscheidung im Ergebnis nicht.

Während der Tarif bei den technischen und vermessungstechnischen Angestellten der VergGr. V a in einer Klammerdefinition im einzelnen bestimmt, zu welchen Leistungen der Angestellte befähigt sein muß, um die dort geforderte Bewährung in einer mindestens einjährigen Berufstätigkeit zu erfüllen, fehlt hier ein solcher erläuternder Zusatz. Man wird daher hier nur fordern dürfen, daß der Meister seine volle Eignung für eine den Merkmalen der VergGr. VII (nicht VI b) entsprechende Tätigkeit nachgewiesen hat, und zwar dadurch, daß er eine solche Tätigkeit über einen längeren, sich über mindestens 3 Jahre erstreckenden, im übrigen aber nach den Umständen des Einzelfalles zu bemessenden Zeitraum ausgeübt und sich allen in einer solchen



Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Wenn das Berufungsgericht das annimmt, weil der Kläger, nachdem er bereits 2 Jahre dieselben Funktionen ausgeübt hatte, die Aufsicht über die Gruppe der Elektroschweißer unter Erfüllung der sonstigen Merkmale der VergGr. VII weitere 3 Jahre und 7 Monate geführt hat, ohne daß seine Eignung zu dieser Tätigkeit irgendwie vom Beklagten in Zweifel gezogen wird, so läßt das weder eine Verkennung des Begriffs der "langjährigen Bewährung in der VergGr. VII" noch eine offensichtlich fehlerhafte Bewertung erkennen.

c) Die Tätigkeitsmerkmale für Meister in der VergGr. VI b erfordern schließlich die Beaufsichtigung großer Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe), in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind. Zu Unrecht rügt die Revision, das Berufungsgericht habe den Begriff der "großen Arbeitsstätte" verkannt. Es stellt darauf ab, ob die Arbeitsstätte wegen ihres Umfangs besondere Anforderungen an den Meister stellt. Damit hat das angefochtene Urteil nicht, wie die Revision meint, in unzulässiger Weise qualitative Momente mit einem reinen Quantitätsbegriff vermengt. Es wäre nicht im Sinne der Tarifnorm, die eine Leistung bewerten will, wenn man etwa die räumliche Größe einer Arbeitsstätte (große Halle) allein genügen lassen wollte. Die Revision wendet sich auch nicht gegen die Auffassung des Berufungsgerichts, daß eine "große Arbeitsstätte" sich aus der Zahl der Beschäftigten und - oder - der Zahl der Maschinen ergeben kann, was das angefochtene Urteil für den hier festgestellten Sachverhalt verneint. Die Revision rügt vielmehr, daß das Landesarbeitsgericht trotzdem eine große Arbeitsstätte angenommen habe, weil die Beaufsichtigung der Schweißerei besondere organisatorische Anforderungen an den aufsichtführenden Meister stelle. Es wäre allerdings bedenklich, wenn das Landesarbeitsgericht entweder jegliche Erschwernisse organisatorischer Art oder auch die bloße Streuung der Arbeitsplätze über einen großen räumlichen Bereich



hätte genügen lassen. Das ist jedoch nicht der Fall. Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt vielmehr, daß gerade durch die weite Streuung der Arbeitsplätze von dem Kläger besondere organisatorische Leistungen gefordert werden, weil die Schweißer nicht nur in der Schweißerwerkstatt, sondern in allen Werkstätten, im Freigelände, auf Pumpstationen und Schleusen sowie auf Schiffen an Land und auf See eingesetzt werden und weil deshalb der Einsatz und die Beaufsichtigung der Schweißer, die Auswahl des geeigneten Mannes für die jeweilige Aufgabe und die Sicherstellung einer guten Arbeitsleistung erheblich schwierigere Leistungen, insbesondere in organisatorischer Hinsicht, von dem Kläger forderten als etwa die Beaufsichtigung einer mit der gleichen Zahl von Schweißern besetzten geschlossenen Arbeitsstätte. Darin ist eine Begriffsverknennung nicht zu finden; auch hält sich die Bewertung des Sachverhalts in dem der Tatsacheninstanz vorbehaltenen Beurteilungsspielraum.

Schließlich ist auch nicht der Ansicht der Revision zu folgen, es dürften nicht die gleichen Begriffselemente für die Feststellung der angestelltenversicherungspflichtigen Tätigkeit und die Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale herangezogen werden. Es kann durchaus der Fall sein, daß sich aus der Erfüllung bestimmter Tätigkeitsmerkmale (z. B. Beaufsichtigung einer großen Arbeitsstätte als überwiegende Tätigkeit) zugleich ergibt, daß diese Tätigkeit angestelltenversicherungspflichtig ist.

Hiernach war die Revision als unbegründet zurückzuweisen. Die Kosten des Rechtsmittels fallen gemäß § 97 Abs. 1 ZPO dem Beklagten zur Last.

Bundesrichter
Dr. Martel befindet sich im Urlaub

gez. Dr. Poelmann

Dr. Poelmann

Dr. Pecher

Schulz-Rupp

F. Werner



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

