

Aktenzeichen: 8 AZR 313/03
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 13. Mai 2004
- 8 AZR 313/03 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 1. März 2001
- 5 Ca 322/00 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 3. September 2002
- 13 Sa 593/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Vermessungsgehilfen

Gesetz:

Tarifvertrag für die Beschäftigten bei Öffentlich bestellten
Vermessungsingenieuren

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 313/03
13 Sa 593/01
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Mai 2004

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Mai 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Heydenreich und Schmitzberger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. September 2002 - 13 Sa 593/01 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung und Vergütung des Klägers in der Zeit vom 1. Juli 1998 bis zum 31. März 2002.

Der Kläger war vom 1. Juli 1978 bis zum 31. März 2002 bei dem Beklagten beschäftigt. Der Kläger ist Vermessungsgehilfe, der Beklagte ist öffentlich bestellter Vermessungsingenieur.

In Ziff. III des Arbeitsvertrages vom 15. Januar 1981 wurde hinsichtlich der Vergütung des Klägers folgendes vereinbart:

„III.

Herr B wird in die Gehaltsgruppe G 4 des Tarifvertrages eingestuft und in die 14. Altersstufe eingereiht. Das Gehalt beläuft sich auf DM 2.179,00 brutto.“

Darüber hinaus vereinbarten die Arbeitsvertragsparteien in Ziff. VII des Arbeitsvertrages ua.:

„Im Übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des zwischen dem Bund der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure und der DAG abgeschlossenen Tarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung, insbesondere für die Bestimmungen der Mehrarbeit, des Urlaubs, im Krankheitsfalle, für Sonderzuwendungen, für vermögenswirksame Leistungen usw.“

Bis zum 30. Juni 1998 war der Kläger in der Gehaltsgruppe 4 des Gruppenplanes, Anlage 1 zum Tarifvertrag für die Beschäftigten bei Öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren (künftig: TV) eingruppiert und wurde dementsprechend vergütet. Darüber hinaus zahlte der Beklagte an den Kläger zuletzt monatlich eine übertarifliche Zulage iHv. 200,00 DM.

Die maßgeblichen tarifvertraglichen Vorschriften des TV lauten wie folgt:



„§ 9

Gehaltsregelung

A Allgemeine Bestimmungen

1. Jeder Angestellte ist in eine der in der Anlage 1 aufgeführten Gehaltsgruppen einzureihen.
2. Für die Einreihung in eine Gruppe ist die Art der Tätigkeit maßgebend. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Gruppen angehören, so ist er in diejenige Gruppe einzureihen, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.
3. Verrichtet der Angestellte aushilfsweise oder vertretungsweise eine Tätigkeit einer höheren Gruppe, so entsteht der Anspruch auf die dieser Tätigkeit entsprechenden tariflichen Bezüge erst nach Ablauf von 3 Monaten seit Übernahme der höherwertigen Tätigkeit und erlischt mit Beendigung dieser Tätigkeit.
4. ...

B Gruppeneinteilung

Die Gruppen sind in Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag festgelegt.

...“

Die für die Eingruppierung einschlägigen Gehaltsgruppen des Gruppenplanes der Anlage 1 zum TV lauteten bis zum 30. Juni 1998 wie folgt:

„Gruppenplan

Anlage 1

Gruppe 2: Angestellte mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit

Gruppe 3: Angestellte mit einfacheren Arbeiten

Gruppe 4: Vermessungstechniker und andere Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung, sowie sonstige Angestellte (z.B. Vermessungsgehilfen), die entsprechende Tätigkeiten aufgrund ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten ausüben

Gruppe 5: Vermessungstechniker, die sich durch Bewährung und Leistung, und sonstige Angestellte, die sich nach mehrjähriger Tätigkeit durch Bewährung und Leistung aus der Gruppe 4 herausheben“

Auf Grund des Änderungstarifvertrages vom 30. Juni 1998 fassten die Tarifvertragsparteien der Deutschen Angestelltengewerkschaft und des Bundes der Öffent-



lich bestellten Vermessungsingenieure e.V. mit Wirkung zum 1. Juli 1998 ua. die Anlage 1 zum TV neu. Die Anlage 1 Gruppenplan lautet auszugsweise seit dem 1. Juli 1998, insbesondere in den für die Streitentscheidung maßgeblichen Gehaltsgruppen, wie folgt:

„Anlage 1 Gruppenplan

Mit der folgenden Neufassung des Gruppenplanes ist lediglich eine textliche Anpassung an geänderte Tätigkeitsschwerpunkte beabsichtigt; ein Anspruch auf Rück- oder Höhergruppierung kann hieraus nicht abgeleitet werden. Die bisherigen Gruppen 2 - 11 entsprechen den neuen Gruppen 1 - 10.

Gruppe 1: Ungelernte Arbeitnehmer für Tätigkeiten, die nur eine kurze Einweisung erfordern.
Die ausgeübten Tätigkeiten umfassen Arbeiten nur nach Anleitung.

Gruppe 2: Ungelernte Arbeitnehmer für Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, wie sie in der Regel durch eine planmäßige Einarbeitung erworben werden (z.B. Messgehilfen unter Berücksichtigung des § 14).
Die ausgeübten Tätigkeiten umfassen Arbeiten im wesentlichen nach Anleitung.

Gruppe 3: Vermessungstechnische und andere Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung (z.B. Vermessungstechniker und Kaufmännische Angestellte) sowie sonstige Angestellte (z.B. Vermessungsgelhilfen), die entsprechende Tätigkeiten aufgrund ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten ausüben.
Die ausgeübten Tätigkeiten umfassen Arbeiten im wesentlichen nach Anleitung, deren Ausführung, auch durch Dritte, der Arbeitnehmer zu beaufsichtigen hat.

Gruppe 4: Vermessungstechnische und andere Angestellte der letztgenannten Gruppe, die sich nach längerer Tätigkeit und Bewährung zusätzliche Kenntnisse oder Fertigkeiten durch Erfahrung und Leistung erworben haben.
Die ausgeübten Tätigkeiten umfassen Arbeiten im wesentlichen einfacher Art, die dem Arbeitnehmer zur weitgehend eigenständigen Erledigung in einem abgegrenzten Arbeitsbereich übertragen werden.

Gruppe 5: Vermessungstechnische und andere Angestellte der letztgenannten Gruppe, die sich in ihrem Fachbereich durch Erfahrung und regelmäßige betriebliche Fortbildung zusätzliche Kenntnisse oder Fertigkeiten erworben haben.
Die ausgeübten Tätigkeiten umfassen Arbeiten im wesentlichen durchschnittlicher Art, die dem Arbeit-



nehmer zur weitgehend selbstständigen Erledigung in einem abgegrenzten Arbeitsbereich übertragen werden.“

Die Deutsche Angestelltengewerkschaft teilte in einer Tariffinformation für die Beschäftigten bei Öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren den Arbeitnehmern ua. mit, dass die 10 Gruppen der Grundgehaltstabelle von 1 - 10 neu nummeriert worden seien (früher 2 - 11) und jeder Beschäftigte entsprechend seiner Tätigkeit gem. § 9 des TV in eine der in Anlage 1 TV aufgeführten Gehaltsgruppen neu einzuordnen sei.

Darüber hinaus sahen die weiteren Anlagen zum TV in der Fassung vom 30. Juni 1998 für Messgehilfen/Vermessungsgehilfen hinsichtlich der Eingruppierung und Vergütung folgendes vor:

„Anlage 2

...

V.

Vermessungsgehilfen

Bei der Übernahme von Messgehilfen in das Angestelltenverhältnis richtet sich das Gehalt nach der Stufe der Gruppe 3, die auf den letzten Monatslohn des Messgehilfen folgt. Bei der Berechnung dieses Monatslohnes sind 171 Stunden zugrunde zu legen. Für die weitere Einstufung des Messgehilfen gilt Anlage 2 I Nr. 2 entsprechend. Der Tag, von dem für das Aufsteigen in den Stufen auszugehen ist, bestimmt sich nach dem Zeitpunkt, zu dem die Übernahme des Messgehilfen in das Angestelltenverhältnis erfolgt ist.

Anlage 4

Prüfungsordnung für Messgehilfen bei Öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Messgehilfen, die mindestens 10 Jahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, auch ohne eine Prüfung als Vermessungsgehilfen in die Gehaltsgruppe G 4 übernommen werden können. ...“

Mit Wirkung ab 1. Juli 1999 wurde die Anlage 4 zum Tarifvertrag neu gefasst und die Protokollnotiz abgeändert. Es heißt nunmehr:



„Anlage 4

Prüfungsordnung für Messgehilfen bei Öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren

...

10. Übernahme-/Anerkennungsregelung

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Messgehilfen, die mindestens 10 Jahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, auch ohne eine Prüfung als Vermessungsgehilfen in die Gehaltsgruppe G 3 übernommen werden kann“

Der Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 5. November 1999 mit, dass dieser nach dem TV ab 1. Juli 1998 in der Gehaltsgruppe 3 Stufe 8 eingruppiert sei. Eine Reduktion des Gehaltes war mit der Eingruppierung des Klägers in die Gehaltsgruppe 3 Stufe 8 nicht verbunden.

Der Kläger forderte den Beklagten mit Schreiben vom 23. Januar 2000 auf, ihn ab 1. Juli 1998 in die Gehaltsgruppe 4 einzustufen, da er seit 1981 Arbeiten der Gruppe 4 verrichte und eine Herabstufung in die Gruppe 3 nicht gerechtfertigt sei. Der Beklagte wies den Kläger mit Schreiben vom 26. Januar 2000 darauf hin, dass er nach der Neufassung des Gruppenplanes durch die Tarifvertragsparteien zutreffend eingruppiert sei, eine Änderung sei nicht erfolgt.

Im Rahmen seiner Tätigkeit als Vermessungsgehilfe verrichtete der Kläger unstreitig Tätigkeiten, die einem Messgehilfen nach der Prüfungsordnung für Messgehilfen bei Öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren obliegen. Dazu gehören insbesondere:

- Aufsuchen von Grenz- und Vermessungspunkten nach Weisung, Skizzen und einfachen Rissangaben, Überprüfung der Sicherungsmaße;
- Einfluchten von Vermessungslinien mit und ohne Vermessungsinstrument, einfache Punktsignalisierung;
- Absetzen von Parallelen in einfachen Fällen, Bestimmung von Linienschnittpunkten;
- Streckenmessung mit Messbändern, Abloten, Ablesen gemessener Maße;
- Aufnahme und Absetzen rechter Winkel mit Winkelprisma;
- Handhabung von Tachymeter- und Nivellierlatten;



- Aufstellen von Vermessungsinstrumenten über einem Vermessungspunkt mit und ohne optischem Lot, Herstellung der Messbereitschaft;
- Bedienung von Vermessungsinstrumenten einschließlich registrierender elektronischer Entfernungsmesser und Nivelliergeräte; Grundkenntnisse in der Bedienung von GPS-Geräten;
- Ablesen der Messungsergebnisse, einfache Aufschreibungen bei Benutzung der betriebsüblichen Formulare;
- Absteckung von Einzelpunkten mit Richtungs- und Streckenmessung, Absetzen eines rechten oder vorgegebenen Winkels;
- Aufstellung eines Nivellierinstruments, Durchführung kleiner geometrischer Nivellements mit analogen Instrumenten einschließlich Aufschrieb auf betriebsüblichem Formular;
- Setzen von Grenz- und Vermessungsmarken mit und ohne Sicherungen;
- Pflege der Vermessungsgeräte und Ausführung kleinerer Reparaturen.

Ob der Kläger darüber hinausgehend weitere Tätigkeiten für den Beklagten ausübte und ob die Ausübung der Tätigkeiten ohne Anweisungen erfolgte, ist zwischen den Parteien streitig.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger von dem Beklagten die Zahlung der Differenzvergütung zwischen den Gehaltsgruppen 3 und 4. Er hat die Auffassung vertreten, er sei in die Gehaltsgruppe 4 der Anlage 1 zum TV (neu) eingruppiert und entsprechend dieser Gehaltsgruppe zu vergüten. Dazu hat er ausgeführt:

Nach dem Arbeitsvertrag sei er in die Gehaltsgruppe 4 der Anlage 1 zum TV eingruppiert. Er sei vom Beginn an in diese Gehaltsgruppe eingestuft worden und dort auch verblieben. Ohne seine Zustimmung könne der Arbeitsvertrag nicht zu seinem Nachteil abgeändert werden. Er habe sich weder mit einer Herabgruppierung einverstanden erklärt noch habe der Beklagte eine Änderungskündigung ausgesprochen.

Die Neufassung des Gruppenplanes durch die Tarifvertragsparteien 1998 habe an seiner Eingruppierung nichts geändert. Dies ergebe sich bereits aus dem Wortlaut des Tarifvertrages. Da lediglich eine textliche Anpassung erfolgt sei, bedeute dies, dass es bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen grundsätzlich bei der bisherigen Eingruppierung verbleibe. Aus der Protokollnotiz zum Änderungstarifvertrag vom



30. Juni 1998 ergebe sich, dass Messgehilfen nach 10-jähriger Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber auch ohne Prüfung in die Gehaltsgruppe 4 eingruppiert werden könnten. Dies gelte erst recht für Messgehilfen, die wie er die Prüfung zum Vermessungsgehilfen abgelegt hätten. Es sei daher keineswegs so, dass die früheren Gruppen 2 - 11 einfach in die Gruppen 1 - 10 verschoben worden seien. Die neue Gruppe 3 stelle die Einstiegsgehaltsgruppe für Vermessungsgehilfen als Berufsanfänger dar. In diese Gruppe seien Messgehilfen einzustufen nach Übernahme in das Angestelltenverhältnis. Selbst wenn Messgehilfen keine Prüfung als Vermessungsgehilfen ablegten, könnten sie nach mindestens 10 Jahren Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber in die Gehaltsgruppe G 4 übernommen werden. Vermessungsgehilfen, die wie er bereits langjährig tätig seien, und bei denen die Heraushebung aus der alten Gruppe 3 durch eine übertarifliche Zulage anerkannt sei, blieben von vornherein in der Gruppe 4. Die Änderung des Gruppenplanes habe ihn und vergleichbare Vermessungsgehilfen nicht zu Berufsanfängern gemacht, die im Wesentlichen nur noch nach Anleitung arbeiteten. Wenn Messgehilfen ohne Prüfung auf Grund langjähriger Berufserfahrung in die Gehaltsgruppe G 4 übernommen werden könnten, bedeute dies im Umkehrschluss, dass Vermessungsgehilfen mit Prüfung von vornherein die Voraussetzungen erfüllten für die Gehaltsgruppe G 4, in der sie im Regelfall auch eingruppiert seien.

Darüber hinaus erfülle er auch die tariflichen Voraussetzungen der Gehaltsgruppe 4 nach dem neuen Gruppenplan zum TV. Er übe Tätigkeiten im Wesentlichen einfacherer Art aus, die ihm zur weitgehend selbstständigen Erledigung in einem abgegrenzten Arbeitsbereich übertragen seien. Er sei Vermessungsgehilfe und erfülle daher die formellen Voraussetzungen der Gehaltsgruppe 4. Auf Grund seiner langen Tätigkeit und Bewährung habe er zusätzliche Kenntnisse bzw. Fertigkeiten durch Erfahrung und Leistung erworben und erfülle demnach die materiellen Eingruppierungsvoraussetzungen. Außer den in der Prüfungsordnung für Messgehilfen nach Anlage 4 geforderten bzw. vorausgesetzten Tätigkeiten führe er zusätzlich folgende Tätigkeiten selbstständig (ohne Anweisung) aus:

- Selbstständiges Aufsuchen von Grenzsteinen ohne Anweisung
- Überprüfung von Geraden mit Messinstrument, Notieren der gemessenen Maße
- Polygonzugmessungen; Aufnahme von neu gesetzten Grenzsteinen von Polygonpunkten aus und deren Sicherung mit Skizzen



- Einsatz in einem Messtrup mit zwei Personen, Absteckungen, Teilungen, Einmessungen, Top-Aufnahmen
- bei einem Messtrup von drei Personen: Nivellieren mit Aufschreibung
- topographische Messungen, Stationierungen über GPS-Punkte, Eingabe der Koordinaten von GPS-Punkten, sofern sie noch nicht im Reck 500.

Er begnüge sich nicht damit, als Hilfskraft nur konkrete Arbeitsanweisungen des Messtrupleiters zu erfüllen. Er arbeite vielmehr im Team in einem abgegrenzten Arbeitsbereich eigenständig. Grundsätzlich werde er nur im Zwei-Personen-Team eingesetzt. Der Messtrup bestehe aus dem Messtrupleiter und ihm selbst. Bereits die Teamzusammensetzung bedinge, dass er in seinen Bereichen eigenständig handeln müsse. In der Zeit, in der der Messtrupleiter sich um die schriftlichen Ausarbeitungen und Pläne kümmere, sei er als Vermessungsgehilfe tätig. Er suche von sich aus, dh. eigenständig die Grenzsteine auf. Er sei auch ohne Kenntnis der genauen Maße und ohne Anleitung durch den Messtrupleiter in der Lage, anhand der vorhandenen Bebauung die Grenzsteine relativ schnell aufzufinden. Nach dem Auffinden der Grenzmarken bereite er die erforderlichen Messinstrumente für den Einsatz vor. Auch hier arbeite er vollständig eigenständig. Sodann nehme er die Kontrollmaße eigenständig auf. Die Messung erfolge mit Hilfe des Messinstruments und den aufgestellten Reflektoren. Er stelle ebenfalls die Spiegel eigenständig auf. Die Messung erfolge sodann von einem Spiegel zum anderen. Des Weiteren nehme er die Maße auf. Hierbei erstelle er das Programm für die Messung. Das in der Prüfungsordnung beschriebene manuelle Verfahren sei inzwischen weitestgehend überholt durch elektronische Messungen. Bei Mitarbeitern in einem Messtrup sei es so, dass arbeitsteilig gearbeitet werden müsse. Anders gehe es gar nicht. Bei Messungen über eine größere Fläche bzw. Entfernung müsse er in seinem Bereich eigenständig agieren. Der Messtrupleiter müsse sich auf die Vorleistung der Vermessungsgehilfen verlassen. Während der Messtrupleiter zeichne, erfolge durch ihn die Nivellierung. Im Grunde genommen führe er alle technischen Arbeiten eigenständig aus, während der Messtrupleiter für die schriftlichen normativen Ausarbeitungen zuständig sei. Auch bei topographischen Messungen agiere er eigenständig. Er bereite die Stationierungsmessungen nicht nur vor, sondern führe diese teilweise selbst durch. Es handele sich hierbei um eine effektive Entlastung des Messtrupleiters, da dieser regelmäßig mit der zeichnerischen schriftlichen Erfassung des Messergebnisses beschäftigt sei. Im Zusammenhang mit



der topographischen Messung bediene er die Messgeräte eigenständig. Im Einzelfall habe er auch Polygonzugmessungen durchgeführt. Solche Arbeiten seien insbesondere vorgekommen bei Abwesenheit des Messtruppleiters, zB wenn dieser Behörden, insbesondere das Katasteramt, aufgesucht habe.

Zusammenfassend sei es so, dass er jedenfalls mit mehr als 50 % seiner Arbeitszeit eigenständig in den vorstehend bezeichneten Arbeitsbereichen tätig sei. Er habe daher Anspruch auf die Differenzvergütung zwischen den Gehaltsgruppen 3 und 4 für den Zeitraum vom 1. Juli 1998 bis zum 31. März 2002.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 9.906,11 Euro nebst 5 % Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz nach dem DÜG aus den jeweils fälligen Bruttodifferenzbeträgen zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, der Kläger könne keine höhere als die gezahlte Vergütung verlangen, da er zutreffend in der Gehaltsgruppe 3 seit dem 1. Juli 1998 eingruppiert sei und tarifgerecht vergütet worden sei. Die zum 1. Juli 1998 erfolgte Änderung der Gehaltsgruppe stelle keine Rückgruppierung, sondern die Anpassung der Gehaltsgruppe an den textlich und numerisch geänderten Gruppenplan des Tarifvertrages dar. Dies ergebe sich auch daraus, dass die Vergütungshöhe nicht verändert worden sei. Die bis zum 30. Juni 1998 maßgebliche Gehaltsgruppe 4 entspreche nach Änderung des Gruppenplanes der Gehaltsgruppe 3. Aus der Protokollnotiz könne der Kläger nichts zu seinen Gunsten herleiten, diese sei ebenfalls an den neu gefassten Gruppenplan angepasst worden.

Eine Höhergruppierung könne der Kläger nicht beanspruchen, da er die tatbestandsmäßigen Voraussetzungen der von ihm in Anspruch genommenen Gehaltsgruppe 4 des Gruppenplanes in der seit dem 1. Juli 1998 geltenden Fassung des Tarifvertrages nicht erfülle. Der Kläger verrichte vielmehr ausschließlich die typischen Arbeiten eines Vermessungsgehilfen. Die Anforderungen im Rahmen der Prüfungsordnung für Vermessungsgehilfen setzten weder eine Qualifikation noch selbstständiges Arbeiten voraus. Er arbeite jeweils unter Anleitung des Messtruppleiters diesem zu und sei keineswegs eigenständig oder selbstständig tätig. Der Kläger werde nicht nur im Zwei-Personen-Team eingesetzt, sondern vielmehr daneben auch im Drei-Personen-Team. Ein Messtrupp bestehe aus einem Messtruppleiter und regelmäßig aus einem oder



zwei Vermessungsgehilfen. Die Zusammensetzung des Messteams bedinge nicht, dass der Kläger in seinen Bereichen eigenständig handeln müsse. Der Kläger verfüge lediglich über die Kenntnisse eines Vermessungsgehilfen nach der Prüfungsordnung der Anlage 4 für Messgehilfen. Bei den von dem Kläger angeführten Arbeiten handele es sich ausschließlich um solche nach der Prüfungsordnung, andere Arbeiten führe der Kläger nicht bzw. nicht eigenständig aus. Auf Grund seiner eingeschränkten Kenntnisse sei er von den fachlichen Anleitungen und Weisungen des jeweiligen Vermessungsingenieurs als Messtruppleiter abhängig. Entgegen seiner pauschalen Behauptung sei er nicht mit mehr als 50 % seiner Arbeitszeit eigenständig tätig.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht keine Vergütung nach der Gehaltsgruppe 4 des ab 1. Juli 1998 geltenden TV zu. Die Vorinstanzen haben die geltend gemachten Vergütungs differenzen daher zu Recht abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, ein Anspruch des Klägers auf eine Vergütung nach der Gehaltsgruppe 4 der Anlage 1 zum TV ergebe sich weder unmittelbar aus einer diesbezüglichen arbeitsvertraglichen Vereinbarung der Parteien noch erfülle der Kläger die tariflichen Voraussetzungen der Gehaltsgruppe 4. Soweit Ziffer III des Arbeitsvertrages vom 15. Januar 1981 eine Eingruppierung des Klägers in die Gehaltsgruppe 4 vorsehe und eine konstitutive Vergütungsvereinbarung der Parteien zu Gunsten des Klägers angenommen werde, beziehe sich der Arbeitsvertrag auf den im Jahr 1981 geltenden Gruppenplan der Anlage 1 zum TV, nach dem die Gehaltsgruppen von Ziffer 2 bis Ziffer 11 nummeriert gewesen seien. Auf Grund des Änderungstarifvertrages der Tarifvertragsparteien vom 30. Juni 1998 sei der Gruppenplan in den Gehaltsgruppen lediglich neu nummeriert und eine Bezifferung von 1 bis 10 eingeführt worden, die den bisherigen Gehaltsgruppen 2 bis 11 entspricht. Angesichts der eindeutigen Erläuterung der Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag selbst in Bezug auf die numerische Neufassung des Gruppenplanes sei eine andere Auslegung ausgeschlossen. Vor diesem Hintergrund sei die jetzige Gehaltsgruppe 3 die vormalige Gehaltsgruppe 4 des Gruppenplanes, auf die sich der Arbeitsvertrag beziehe. Der Be-



klagte habe den Kläger seit der Änderung des Tarifvertrages gemäß den tarifvertraglichen Vorgaben nach der Gehaltsgruppe 3 vergütet. Aus der Protokollnotiz ergebe sich keine andere rechtliche Bewertung. Die Beibehaltung der Gehaltsgruppe 4 sei ein redaktionelles Versehen gewesen, das korrigiert worden sei. Im Übrigen betreffe die Protokollnotiz nur Messgehilfen und nicht Vermessungsgehilfen. Der Kläger habe des Weiteren keinen tariflichen Anspruch auf Vergütung nach der Gehaltsgruppe 4 des Gruppenplanes zum TV. Die Voraussetzungen für eine tarifliche Eingruppierung in der Gehaltsgruppe 4 des Gruppenplanes und eine entsprechende Vergütung habe der Kläger nicht darlegen können, insbesondere fehle es an einer Darstellung des zeitlichen Umfangs der nach der Gehaltsgruppe 4 verlangten und von ihm auszuübenden Tätigkeiten iSd. § 9 A Ziffer 2 TV. Der Kläger habe vortragen müssen, in welchem zeitlichen Umfang ihm Tätigkeiten zur weitgehend eigenständigen Erledigung in einem abgegrenzten Arbeitsbereich übertragen worden seien in Abgrenzung zu den Tätigkeiten, die ein Vermessungsgehilfe ohne Prüfung ohnehin bewältigen müsse.

II. Diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Der Kläger hat keinen vertraglichen Anspruch auf die von ihm geforderte Gehaltsgruppe 4. Soweit in Ziff. III des Arbeitsvertrages vom 15. Januar 1981 die Gehaltsgruppe 4 angegeben ist, bezog sich diese Angabe auf den danach geltenden Tarifvertrag und ist auch nicht als eigenständige konstitutive Vereinbarung anzusehen.

a) Vorliegend handelt es sich um einen Formulararbeitsvertrag, der von den Rechtsvorgängern des Beklagten für eine Vielzahl von Fällen gleich lautend verwendet wurde und deshalb über das Arbeitsverhältnis des Klägers hinaus Bedeutung hat. Die Rechtsvorgänger haben ein vorgefertigtes Formular eingesetzt, in das lediglich die persönlichen Daten, der Beschäftigungsbeginn und das Gehalt eingesetzt worden sind. Derartig typische Vertragsklauseln sind wie Rechtsnormen zu behandeln und unterliegen auch in der Revisionsinstanz der uneingeschränkten Überprüfung (*Senat 5. September 2002 - 8 AZR 620/01 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 93 mwN*).

b) Ziffer III des Arbeitsvertrages vom 15. Januar 1981 kann keine eigenständige Vergütungsvereinbarung entnommen werden, sie stellt vielmehr nur die deklaratorische Wiedergabe der Gehaltsgruppe dar, die die Rechtsvorgänger des Beklagten im Zeitpunkt des Arbeitsvertragsabschlusses bei Anwendung der tariflichen Regelungen als die für den Kläger zutreffende Gehaltsgruppe angesehen haben. Ein darüber hinausgehender Verpflichtungswille zur Gewährung einer Vergütung unabhängig von



den tarifvertraglichen Voraussetzungen lässt sich dem Vertragstext nicht entnehmen. Die sich aus dem unstreitigen Vortrag der Parteien ergebenden Umstände lassen ebenfalls lediglich auf einen deklaratorischen Charakter der Ziffer III des Arbeitsvertrages schließen. Nach dem Gruppenplan der Anlage 1 zum TV idF bis zum 30. Juni 1998 waren die Messgehilfen bei Übernahme in das Angestelltenverhältnis in die Gehaltsgruppe 4 eingruppiert. Dies ist ausweislich Ziffer III des Arbeitsvertrages vom 15. Januar 1981 erfolgt. Der Kläger wurde in der Vergangenheit in Bezug auf sein Grundgehalt gemäß dem Tarifvertrag vergütet, der Beklagte hat ferner sämtliche Tariflohnerhöhungen tarifgemäß an den Kläger weitergegeben und zudem eine übertarifliche Zulage gewährt. Der Kläger selbst hat auch keine außerhalb der Urkunde liegenden Umstände vorgetragen, die auf einen Verpflichtungswillen schließen lassen, sondern hat zunächst vorgetragen, Ziffer III des Arbeitsvertrages sei so zu verstehen, dass er tarifgerecht vergütet werden solle und erst im Verlauf des Prozesses ohne nähere Begründung die gegenteilige Auffassung vertreten.

2. Dem Kläger steht auch kein tarifvertraglicher Anspruch gegenüber dem Beklagten auf Höhergruppierung und Vergütung nach der Gehaltsgruppe 4 der Anlage 1 zum TV in der ab dem 1. Juli 1998 geltenden Fassung zu.

a) Das Landesarbeitsgericht geht zu Recht davon aus, dass der Kläger das Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen der Vergütung nach der Gehaltsgruppe 4 der Anlage 1 zum TV nicht schlüssig dargelegt und mithin der ihm obliegenden Darlegungs- und Beweislast nicht genügt hat. Macht der Arbeitnehmer im Prozess die Leistung der Vergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe geltend, muss er die Tatsachen darlegen und beweisen, aus denen für das Gericht der rechtliche Schluss möglich ist, dass er die im Einzelfall für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen erfüllt (*BAG 21. Juli 1993 - 4 AZR 486/92 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 10*). Gemäß § 9 A Ziffer 1 TV ist jeder Angestellte in eine der in der Anlage 1 aufgeführten Gehaltsgruppen einzureihen. Für die Einreihung in eine Gruppe ist gemäß § 9 A Ziffer 2 TV die Art der Tätigkeit maßgebend. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Gruppen angehören, so ist er in diejenige Gruppe einzureihen, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht. Maßgeblich für die Eingruppierung und Vergütung des Klägers sind die folgenden Gehaltsgruppen:



Gruppe 3: Vermessungstechnische und andere Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung (z.B. Vermessungstechniker und Kaufmännische Angestellte) sowie sonstige Angestellte (z.B. Vermessungsgehilfen), die entsprechende Tätigkeiten aufgrund ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten ausüben.
Die ausgeübten Tätigkeiten umfassen Arbeiten im wesentlichen nach Anleitung, deren Ausführung, auch durch Dritte, der Arbeitnehmer zu beaufsichtigen hat.

Gruppe 4: Vermessungstechnische und andere Angestellte der letztgenannten Gruppe, die sich nach längerer Tätigkeit und Bewährung zusätzliche Kenntnisse oder Fertigkeiten durch Erfahrung und Leistung erworben haben.
Die ausgeübten Tätigkeiten umfassen Arbeiten im wesentlichen einfacher Art, die dem Arbeitnehmer zur weitgehend eigenständigen Erledigung in einem abgegrenzten Arbeitsbereich übertragen werden.

b) Bei dem Kläger als Vermessungsgehilfen handelt es sich zwar um einen „anderen Angestellten im Sinne der Gehaltsgruppe 3“ und damit grundsätzlich um einen Angestellten, in dessen Person die Heraushebungsmerkmale der Gehaltsgruppe 4 erfüllt sein können. Denn der Vermessungsgehilfe ist in der Gehaltsgruppe 3 ausdrücklich als Beispiel eines sonstigen Angestellten, der einem vermessungstechnischen Angestellten entsprechende Tätigkeiten aufgrund seiner Erfahrungen und Fähigkeiten ausübt, genannt. Durch Tätigkeitsbeispiele legen die Tarifvertragsparteien grundsätzlich fest, dass diese Tätigkeiten den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der betreffenden Beschäftigungs- oder Vergütungsgruppe entsprechen (*BAG 27. Februar 1980 - 4 AZR 237/78 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 30*). Vor diesem Hintergrund handelt es sich bei der Gehaltsgruppe 3 um die für Vermessungsgehilfen maßgebliche (Eingangs-) Gehaltsgruppe. Dies ergibt sich auch aus Ziffer V der Anlage 2 zum TV, nach der sich das Gehalt von Messgehilfen bei der Übernahme in das Angestelltenverhältnis nach der Stufe der Gruppe 3 richtet, die auf den letzten Monatslohn des Messgehilfen folgt.

c) Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht erkannt, dass der Kläger weder die Erfüllung der subjektiven noch der objektiven Qualifizierungsmerkmale der Gehaltsgruppe 4 des Gruppenplanes der Anlage 1 zum TV im zeitlich erforderlichen Umfang gemäß § 9 A Ziffer 2 TV hinreichend substantiiert dargelegt hat. Der Tarifvertrag verlangt in der Gehaltsgruppe 4 - wie die Vorinstanzen zutreffend festgestellt haben - das Vorliegen subjektiver Merkmale, die in der Person des Angestellten erfüllt



sein müssen, und das Vorliegen objektiver Merkmale in Bezug auf die von dem Angestellten auszuübende Tätigkeit. Des Weiteren kann der Kläger nach § 9 A Ziffer 2 des TV eine Vergütung entsprechend der Gehaltsgruppe 4 nur verlangen, wenn diese Gehaltsgruppe seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

In subjektiver Hinsicht setzt die Gehaltsgruppe voraus, dass der Kläger sich nach längerer Tätigkeit und Bewährung zusätzliche Kenntnisse oder Fertigkeiten durch Erfahrung und Leistung erworben hat. In objektiver Hinsicht ist erforderlich, dass der Kläger Tätigkeiten im Wesentlichen einfacher Art, die ihm zur weitgehend eigenständigen Erledigung in einem abgegrenzten Arbeitsbereich übertragen werden, ausübt. Die Tatbestandsmerkmale der Gehaltsgruppe 4 bedürfen der Auslegung. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung eines Gesetzes geltenden Grundsätzen. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Es ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften, § 133 BGB. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben Zweifel, können weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 21. August 2003 - 8 AZR 430/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 185 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 127 mwN*).

Auszugehen ist zunächst vom allgemeinen Sprachgebrauch. Dabei ist auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages abzustellen. Der allgemeine Sprachgebrauch wird lediglich dann verdrängt, wenn die Tarifvertragsparteien den verwandten Rechtsbegriffen eine eigenständige Definition geben oder aber einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden (*Schaub Arbeitsrechts-Handbuch 9. Aufl. § 198 Rn. 23*). Eine eigene Definition der Tarifvertragsparteien für die verwendeten Begriffe „längere Tätigkeit und Bewährung“ sowie „zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten“ und „durch Erfahrung und Leistung“ sowie „wesentlich einfacher Art“ und „weitgehend eigenständige Erledigung“ enthält der Tarifvertrag nicht. Darüber hinaus handelt es sich nicht um feststehende Rechtsbegriffe, so dass der allgemeine Sprachgebrauch maßgeblich ist. In subjektiver Hinsicht ist danach erforderlich, dass der Angestellte seine Arbeit als Vermessungsgehilfe über einen größeren Zeitraum ausübt (längere Tätigkeit) und sich

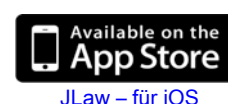


in der Ausübung seiner Tätigkeit als den Anforderungen gewachsen gezeigt hat (Bewährung) und sich auf Grund eigener Anschauung (Erfahrung) und der ausgeführten Arbeiten (Leistung) ergänzend hinzukommendes Fachwissen und praktisches Können (zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten) erworben hat (*vgl. zu allem Wahrig Deutsches Wörterbuch 7. Aufl.*). In objektiver Hinsicht muss es sich nach der Auslegung um im Kern einfache Tätigkeiten handeln, die dem Arbeitnehmer so weit wie möglich zur selbstständigen/alleinigen/Erledigung oder ohne Anleitung übertragen werden (*vgl. Wahrig Deutsches Wörterbuch 7. Aufl.*).

aa) Das Landesarbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts zu Recht ausgeführt, dass es an einem subsumtionsfähigen Vortrag des Klägers hinsichtlich der subjektiven Voraussetzungen fehlt.

Der Kläger hat vorgetragen, er erfülle unstreitig die vorgenannten Voraussetzungen der Gehaltsgruppe 4; er sei langjährig tätig und verfüge über Erfahrung und Sonderkenntnisse. Die Bewährung zeige sich an der Gewährung der übertariflichen Zulage. Seine Tätigkeit sei überdies nicht beanstandet worden. Aus dem Vortrag des Klägers ergibt sich jedoch keine nachvollziehbare Darlegung, welche weiteren Kenntnisse und Fertigkeiten konkret durch Erfahrung und Leistung durch den Kläger im Laufe seiner Berufsjahre erworben wurden. Durch das Wort „zusätzlich“ nimmt die Gehaltsgruppe 4 auf die Gehaltsgruppe 3 Bezug und baut auf dieser auf, denn sie erfordert ein über das nach der Gehaltsgruppe 3 erforderliche Wissen und Können des Angestellten hinausgehendes theoretisches Wissen und praktische (fachliche) Kenntnisse.

Für eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 4 muss der Vermessungshelfer daher zumindest über Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, die die nach der Prüfungsordnung für Messgehilfen vorausgesetzten Kenntnisse und Fertigkeiten ergänzend erweitern bzw. übertreffen. Die behaupteten Sonderkenntnisse hat der Kläger jedenfalls nicht substantiiert dargetan. Das Aufsuchen von Grenzsteinen gehört nach Ziffer 4 Abs. 1 der Anlage 4 (Prüfungsordnung) zu den Standardanforderungen an einen Vermessungshelfer ebenso wie die Handhabung der Messgeräte, die Vorbereitung der Messungen, das Aufstellen der Vermessungsgeräte und deren Bedienung. Mit Ausnahme der pauschal behaupteten Durchführung von Polygonzugmessungen im Einzelfall, ist anhand des Vortrags des Klägers nicht erkennbar, inwieweit er tatsächlich über zusätzlich erworbenes Wissen und Können verfügt oder lediglich das bereits Erlernte und nach der Gehaltsgruppe 3 notwendige Wissen und Können anwendet. Allein



aus der Tatsache einer langjährigen Berufserfahrung und Bewährung lässt sich nicht automatisch und zwingend auf den Erwerb der zusätzlichen Kenntnisse und Fertigkeiten schließen, die die Einstufung in eine höhere Gehaltsgruppe voraussetzt. Dies haben die Tarifvertragsparteien durch das kumulativ zu erfüllende Erfordernis ausdrücklich hervorgehoben. Es handelt sich gerade nicht um einen sogenannten „Bewährungsaufstieg“ des Angestellten.

Vor diesem Hintergrund ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, dass es zur Überprüfbarkeit des Vorliegens der subjektiven Voraussetzungen der Gehaltsgruppe 4 einer detaillierten Tätigkeitsbeschreibung des Klägers der von ihm verrichteten Arbeiten in Abgrenzung zur Tätigkeit eines Vermessungsgehilfen iSd. Gehaltsgruppe 3 bedurft hätte. Dem ist der Kläger trotz Auflagenbeschluss des Arbeitsgerichts vom 24. November 2000 weder erst- noch zweitinstanzlich im Rahmen der Berufungsbegründung nachgekommen.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat des Weiteren zutreffend angenommen, dass es hinsichtlich der objektiven Voraussetzungen der Gehaltsgruppe 4 bereits an der schlüssigen Darlegung des zeitlich erforderlichen Umfangs der von ihm entsprechend dieser Gehaltsgruppe auszuübenden Tätigkeiten fehlt. Es hat ausgeführt, § 9 A Ziffer 2 TV verlange für die Einreihung in eine Tarifgruppe eine überwiegende Tätigkeit gemäß den Voraussetzungen dieser Gruppe. Es komme also auf die arbeitszeitlich gesehen überwiegende Tätigkeit an; sie sei für die Eingruppierung maßgeblich. Den zeitlichen Umfang der Tätigkeiten, die ihm „zur weitgehend eigenständigen Erledigung in einem abgegrenzten Arbeitsbereich übertragen worden seien“ habe der Kläger nicht substantiiert dargelegt.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind entgegen der Auffassung des Klägers revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Soweit der Kläger die Auffassung vertreten hat, im Wortlaut des Tarifvertrages finde sich nicht der geringste Hinweis darauf, dass die in der Gruppe 4 bezeichneten Arbeiten im Wesentlichen einfacher Art, die zur weitgehend eigenständigen Erledigung in einem abgegrenzten Arbeitsbereich übertragen worden seien, im Rahmen der Gesamttätigkeit arbeitszeitlich überwiegen müssten, kann dem nicht gefolgt werden. Zutreffend ist zwar, dass die Gehaltsgruppe 4 des Gruppenplanes der Anlage 1 zum TV selbst kein Zeiterfordernis aufstellt. Ein solches ergibt sich jedoch aus der Auslegung des TV sowie seiner systematischen Konzeption und mithin aus den im TV festgelegten allgemeinen Bestimmungen für die Eingruppierung und Vergütung der in den Geltungsbereich des TV fallenden Beschäf-



tigten (§ 9 A TV). Nach § 9 A Ziffer 2 des TV ist für die Einreihung in eine der Gehaltsgruppen der Anlage 1 bei Ausübung mehrerer Tätigkeiten durch den Angestellten, die verschiedenen Gruppen angehören, diejenige Gruppe maßgeblich, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht. Die Eingruppierung richtet sich daher nach der überwiegend ausgeübten und damit nach derjenigen Tätigkeit, die mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit in Anspruch nimmt (*BAG 25. September 1991 - 4 AZR 87/91 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 7 = EzA TVG § 4 Großhandel Nr. 2*).

Die Anlage 1 zum TV enthält sodann lediglich die Einteilung der einzelnen Gehaltsgruppen, auf die sich die vorangestellten (vor die Klammer gezogenen) allgemeinen Bestimmungen beziehen. Daraus folgt, dass der Kläger nur dann in die Gehaltsgruppe 4 der Anlage 1 zum TV eingruppiert ist, wenn die ihm im Wesentlichen einfachen, zur weitgehend eigenständigen Erledigung übertragenen Tätigkeiten, mehr als die Hälfte seiner Gesamtarbeitszeit ausmachen und somit seine Tätigkeit bei dem Beklagten letztlich prägen. Übt der Kläger hingegen überwiegend Arbeiten im Wesentlichen nach Anleitung aus, deren Ausführung er zu beaufsichtigen hat, kommt nur eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 3 in Betracht.

Entgegen der Auffassung des Klägers in den Vorinstanzen kommt es nicht darauf an, ob er die ihm übertragenen einzelnen Arbeitsaufgaben jeweils zu mehr als 50 % eigenständig erledigt hat, sondern auf eine Gesamtbetrachtung seiner Tätigkeit. Daher hätte der Kläger nicht nur darlegen und ggf. beweisen müssen, dass er weitgehend eigenständig arbeitet, sondern dass diese eigenständigen Tätigkeiten arbeitszeitlich betrachtet überwiegend anfallen. Dem ist der Kläger nicht nachgekommen, da die schlichte Behauptung, er sei mit 50 % seiner Arbeitszeit eigenständig tätig in Ermangelung eines Tatsachenvortrages zum Arbeitsumfang der von ihm eigenständig zu erledigenden Tätigkeiten und nach Anleitung zu erledigenden Tätigkeiten nicht nachvollzogen werden kann.

Vor diesem Hintergrund kann letztlich dahinstehen, ob der Kläger - wie von ihm behauptet und von dem Beklagten bestritten - die ihm übertragenen Tätigkeiten tatsächlich weitgehend eigenständig oder im Wesentlichen nach Anleitung erledigt.

3. Bestand danach kein Anspruch des Klägers auf Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 4, kann er auch nicht die geltend gemachten Differenzvergütungszahlungen verlangen. Ob und inwieweit diese nach § 17 TV verfallen wären, kann offen bleiben.



III. Der Kläger hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Hauck Dr. Wittek Laux

Heydenreich E. Schmitzberger

