

Aktenzeichen: 8 AZR 430/02
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 21. August 2003
- 8 AZR 430/02 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 16. November 1999
- 12 Ca 4581/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 6. Dezember 2001
- 5 Sa 701/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Videotechniker als Arbeiter oder Angestellter iSd. Vergütungs-
rahmenabkommens für die metallverarbeitende Industrie Nordrhein-
Westfalen

Gesetze:

ZPO §§ 256, 565 Abs. 2 aF; Gehaltsrahmenabkommen in der Eisen-,
Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom
19. Februar 1975 (GRA); Lohnrahmenabkommen der metallverar-
beitenden Industrie Nordrhein-Westfalens vom 16. Mai 1991 (LRA)

Leitsätze:

keine



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



BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 430/02
5 Sa 701/00
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. August 2003

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. August 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Brückmann und Dr. Scholz für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. Dezember 2001 - 5 Sa 701/00 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob der Kläger als technischer Angestellter im Sinne des Gehaltsrahmenabkommens in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 19. Februar 1975 (GRA) anzusehen ist.

Der Kläger ist von Beruf Radio- und Fernsehtechniker und seit dem 1. April 1978 als Videotechniker im Entwicklungszentrum der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen Anwendung. Die Beklagte stuft den Kläger als gewerblichen Arbeitnehmer nach dem Lohnrahmenabkommen der metallverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalens vom 16. Mai 1991 (LRA) ein. Der Kläger hat die Aufgabe, unter Einsatz von Videotechnik Vorgänge an schwer zugänglichen Teilen von Kraftfahrzeugen sichtbar zu machen. Die Videoaufnahmen finden während laufender Testfahrten oder auf Prüfständen statt, um schwer erkennbare Fehlerquellen feststellen zu können.

Der Kläger hat geltend gemacht, er sei technischer Angestellter im Sinne des GRA. Bei der von ihm verrichteten Arbeit handle es sich vorrangig um Kopf- und nicht um Handarbeit. Er führe nicht nur Videoaufnahmen durch, sondern plane - unter Berücksichtigung der Lichtverhältnisse - selbst auch die Installation und Konstruktion unter Einsatz von technisch hochwertigem und kompliziertem Gerät. Sodann produziere er unter Einsatz eines professionellen Videoequipments, bestehend aus Farbkamera, Farbmonitoren, Schnittplatz, VHS-Recorder und Computersystemen die Filmaufnahmen und schneide den Videofilm in Videoclipqualität. Die handwerkliche Tätigkeit sei der planenden Tätigkeit nachrangig. Er unterstütze nicht lediglich die Fotoingenieure der Beklagten bei ihrer Tätigkeit.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß er bei der Beklagten als technischer Angestellter im Sinne des Gehaltsrahmenabkommens für die metallverarbeitende Industrie beschäftigt ist.



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Feststellungsklage sei ohne Angabe einer bestimmten Tarifgruppe unzulässig, weil es nach dem maßgeblichen Tarifvertrag für die Frage, ob ein Angestellter unter seinen persönlichen Geltungsbereich falle, darauf ankomme, ob er eine Tätigkeit im Sinne der Gehaltsgruppen dieses Tarifvertrages verrichte. Da der Kläger die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale des GRA nicht dargelegt habe, sei er nicht als Angestellter anzusehen. Auch nach dem allgemeinen Verständnis sei er kein Angestellter; insbesondere sei er nicht für die eigenverantwortliche und selbständige Planung, Konstruktion und Auswertung von Videoproduktionen verantwortlich. Er bespreche mit den verantwortlichen Sachbearbeitern die gewünschten Ansichten und fertige lediglich die Halterungen für Beleuchtung und Videokameras an, montiere Beleuchtung und Kameras und führe einen Funktionstest durch. Dann richte er das zu kontrollierende Fahrzeug oder den Prüfstand mit Monitoren und Aufnahmegeräten aus, überwache den Aufzeichnungsvorgang und schneide das Videoband nebst Dokumentation einzelner Passagen mittels Text oder Ton. Dabei handele es sich um einfache Aufzeichnungen und nicht um Videoclips. Die Auswertung der Videobänder erfolge durch die zuständigen Fotoingenieure. Die Tätigkeit des Klägers sei überwiegend durch einfache körperliche, handwerkliche Arbeit geprägt.

Nachdem Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht die Klage als unzulässig abgewiesen hatten, hat das Bundesarbeitsgericht das Urteil des Landesarbeitsgerichts durch Urteil vom 26. Juli 2001 (- 8 AZR 759/00 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 63 = EzA ZPO § 256 Nr. 55) aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Daraufhin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht, da die tatsächlichen Grundlagen für die Feststellung der Angestellteneigenschaft des Klägers nicht hinreichend aufgeklärt sind.

A. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, auf Grund des Urteils des Bundesarbeitsgerichts sei es der Beklagten verwehrt, sich gegen die Zulässigkeit der Klage



weiterhin auf das fehlende rechtliche Interesse an der Feststellung im Sinne von § 256 ZPO zu berufen. Die Klage sei auch begründet, denn der Kläger sei als Angestellter im Sinne des GRA anzusehen. Dieser setze den Begriff des Angestellten als bekannt voraus. Für die Frage der Angestellteneigenschaft komme es nicht darauf an, ob eine Tätigkeit im Sinne des GRA verrichtet werde. Der Kläger übe eine Tätigkeit aus, die der Rentenversicherung der Angestellten unterliege. Zwar gehöre die Tätigkeit weder zu einer der in § 133 Abs. 2 SGB VI aufgezählten Gruppen noch unterfalle sie dem Berufsgruppenkatalog des Reichsarbeitsministers vom 8. März 1924. Auch sei eine eindeutige Zuordnung auf Grund der Verkehrsanschauung nicht ohne weiteres möglich. Die Tätigkeit des Klägers sei aber durch die geistige, planende und vorbereitende Arbeit bestimmt.

B. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht in allen Teilen der Begründung stand.

I. Die Klage ist zwar zulässig. Insbesondere hat der Kläger ein rechtliches Interesse an der Feststellung des Rechtsverhältnisses im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO.

1. Mit dem im vorliegenden Rechtsstreit am 26. Juli 2001 ergangenen Urteil hat das Bundesarbeitsgericht die Aufhebung des Berufungsurteils und die Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht damit begründet, der Feststellungsantrag sei entgegen der Auffassung der Vorinstanzen gem. § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Dem Kläger komme es darauf an, daß sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten dem persönlichen Geltungsbereich des GRA unterliege, den anstelle des LRA anzuwenden die Beklagte verpflichtet sein solle. Maßgebend sei der sich gegenseitig ausschließende persönliche Geltungsbereich des LRA einerseits und des GRA andererseits. Allerdings habe das Landesarbeitsgericht keine ausreichenden Feststellungen getroffen, um beurteilen zu können, ob der Kläger Angestellter oder gewerblicher Arbeitnehmer im Sinne der genannten Tarifverträge sei. Dies sei nachzuholen.

2. An diese rechtliche Beurteilung des Revisionsgerichts war das Landesarbeitsgericht gem. § 565 Abs. 2 ZPO aF (jetzt: § 563 Abs. 2 ZPO) gebunden. Die Rechtsauffassung des Revisionsgerichts war für die Aufhebung unmittelbar ursächlich (*Entscheidungskausalität*; vgl. *MünchKomm-Wenzel ZPO 2. Aufl. § 565 Rn. 9*; *Tiedtke JZ 1978, 626 jeweils mwN*). Das nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*seit 14. April 1967 - 5 AZR 535/65 - AP ZPO § 565 Nr. 12*) weitere Erforder-



nis, wonach die tatsächlichen Feststellungen unverändert geblieben sein müssen, ist insoweit ebenfalls gegeben.

Die vorausgegangene rechtliche Beurteilung des Bundesarbeitsgerichts ist auch für die vorliegende Entscheidung bindend. Aus der Bindung des Berufungsgerichts gem. § 565 Abs. 2 ZPO aF resultiert eine Selbstbindung des Revisionsgerichts an die von ihm in dem vorausgegangenen Urteil geäußerte Rechtsauffassung (vgl. *Gemeinsamer Senat der Obersten Gerichtshöfe des Bundes 6. Februar 1973 - GmS-OGB 1/72 - BGHZ 60, 392 = AP RsprEinhG § 4 Nr. 1; Senat 20. März 2003 - 8 AZR 77/02 - zVv.*). Die Selbstbindung hat zur Folge, daß vorliegend das rechtliche Interesse an der Feststellung gem. § 256 Abs. 1 ZPO nicht nochmals zu prüfen, sondern als gegeben vorauszusetzen ist.

II. Ob die Klage auch begründet ist, kann auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen aber noch nicht abschließend beurteilt werden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff des technischen Angestellten im Sinne des GRA rechtlich zutreffend bestimmt.

Die Vorschriften des GRA lauten, soweit vorliegend von Belang:

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt:

...

3. persönlich: für die Angestellten.

§ 2

Allgemeine Einstufungsgrundsätze

1. Die Angestellten werden entsprechend ihrer Tätigkeit in die einzelnen Gehaltsgruppen eingestuft.

Für die Einstufung des Angestellten ist demnach allein die von ihm ausgeübte Tätigkeit und nicht die Berufsbezeichnung maßgebend.

2. Das Gehaltsrahmenabkommen enthält die Merkmale der tariflichen Gehaltsgruppen (Oberbegriffe) sowie Beispiele für typische Tätigkeiten und deren Beschreibungen.

Die Beispiele gelten als Richtbeispiele; sie begründen in Verbindung mit den Gruppenmerkmalen einen Anspruch



auf entsprechende Einstufung. Maßgebend für die Eingruppierung sind die Gruppenmerkmale.

...

§ 3

Gehaltsgruppenmerkmale

...

B. Technische Angestellte

T 1

Angestellte, die überwiegend schematische Arbeiten ausführen, für die eine gewisse Fertigkeit, aber keine Berufsvorbildung erforderlich ist.

Beispiele für typische Tätigkeiten:

Beschriften von Zeichnungen und/oder Ausschreiben von Tabellen nach einfachen Vorlagen. (107)

...

T 2

Angestellte, welche einfache Tätigkeiten nach eingehender Anweisung verrichten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, wie sie im allgemeinen durch eine Ausbildung in einem einschlägigen und anerkannten Anlernberuf vermittelt werden.

Diese Kenntnisse und Fähigkeiten können auch durch eine andere Ausbildung oder entsprechende praktische Tätigkeit erworben worden sein.

Beispiele für typische Tätigkeiten:

Zeichnen von Einzelteilen nach Vorlage. (113)

...

Zeichnen von einfachen graphischen Darstellungen und Tabellen. (117)

...

Durchführen einfacher Materialprüfungen nach festgelegtem Verfahren. (125)

T 3

Angestellte, welche Tätigkeiten nach eingehender Anwei-



sung verrichten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, wie sie im allgemeinen durch eine anerkannte Lehrausbildung zu einem technischen Angestelltenberuf vermittelt werden.

Entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten können auch durch eine andere Ausbildung oder Tätigkeit erworben worden sein.

Beispiele für typische Tätigkeiten:

Aufnehmen und Zeichnen von Einzelteilen. (126)

Anfertigen werkstattgerechter Zeichnungen von Einzelteilen. (127)

...

Ermitteln und Zeichnen von Durchdringungen und Abwicklungen. (130)“

Die vorstehend genannten Zahlen hinter den Beispielen für typische Tätigkeiten verweisen jeweils auf Tätigkeitsbeispiele nebst Beschreibung der Tätigkeit nach einem Katalog als Anlage zum GRA vom 19. Februar 1975, Nummer 127 bestimmt beispielsweise:

„Tätigkeitsbeispiel:

Anfertigen werkstattgerechter Zeichnungen von Einzelteilen.

Beschreibung der Tätigkeit:

Fertigt werkstattgerechte Zeichnungen von Einzelteilen so an, daß von der Zeichnung in der Werkstatt z. B. mit Tastern und anderen Meßzeugen Maße abgegriffen und übertragen werden können.

Arbeitet unter allgemeiner Aufsicht eines Angestellten höherer Eingruppierung. Arbeitsergebnisse werden kontrolliert.“

Das LRA in der Fassung vom 16. Mai 1991 lautet, soweit vorliegend von Belang:

„§ 1

Geltungsbereich

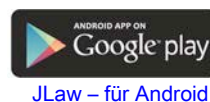
Dieses Lohnrahmenabkommen gilt:

...

3. persönlich:



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



für alle Lohnempfänger einschließlich der Nicht-Metallarbeiter, ausgenommen Auszubildende.

...

§ 2

Grundsätze für die Eingruppierung

1. Die Arbeitnehmer sind entsprechend ihren ausgeführten und übertragenen Arbeiten und nicht entsprechend ihrer Berufsbezeichnung in eine Lohngruppe einzugruppieren. ...

§ 3

Lohngruppen und Lohnschlüssel

Die Arbeiten sind entsprechend ihren Anforderungen einzugruppieren:

Gruppe 2

Arbeiten

entweder einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind, oder die ein Anlernen von vier Wochen erfordern und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind.

Gruppe 3

Arbeiten einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können.

...

Gruppe 10

Arbeiten höchstwertiger Art, die hervorragendes Können mit zusätzlichen theoretischen Kenntnissen, selbständige Arbeitsausführung und Dispositionsbefugnis im Rahmen des gegebenen Arbeitsauftrages bei besonders hoher Verantwortung erfordern.“

2. Um zu ermitteln, ob das GRA den Begriff des Angestellten im allgemeinen rechtlichen Sinne verwendet oder ob es diejenigen Arbeitnehmer umschreibt, die einer der Gehaltsgruppen angehören, bedarf es der Auslegung.



a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben (21. März 2001 - 10 AZR 41/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 75 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 43; 19. November 1997 - 10 AZR 249/97 - EzB TVG § 4 Nr. 50). Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (22. Juli 1998 - 10 AZR 243/97 - AP TV Ang Bundespost § 3 Nr. 2). Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden (21. März 2001 - 10 AZR 41/00 - aaO). Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (16. Mai 1995 - 3 AZR 395/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie Nr. 10 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 29; 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11; 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - BAGE 73, 364 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 144 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 28).

b) Unter Zugrundelegung dieser Auslegungsregeln ergibt sich, daß der Begriff des Angestellten im GRA mit der allgemeinen Bedeutung dieses Rechtsbegriffs übereinstimmt und sich entgegen der Auffassung der Beklagten nicht erst durch die Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Gehaltsgruppen in § 3 GRA erschließt.

aa) Der im GRA verwendete Begriff des Angestellten findet sich in verschiedenen Gesetzen (zB § 622 Abs. 1 BGB, § 1 Abs. 2 Ziff. 1 Beschäftigtenschutzgesetz, § 1 Abs. 2 EFZG, § 2 Satz 2 BUrlG, § 5 Abs. 1 Ziff. 1 SGB V, § 133 SGB VI, § 2 Abs. 2 ArbZG). Dort bezeichnet er diejenigen Arbeitnehmer, die nicht Arbeiter (= gewerbliche Arbeitnehmer, so auch zutreffend Ziepke/Weiss Kommentar zum MTV Metall NRW 4. Aufl. § 15 Anm. 2, § 1 Anm. 11, 12) sind. Dies entspricht dem üblichen Sprachgebrauch (vgl. Brockhaus Die Enzyklopädie 20. Aufl. Bd. 1 „Angestellte“; Staatslexikon 7. Aufl. Bd. 1 „Angestellte“; Wahrig Deutsches Wörterbuch 6. Aufl. „Angestellter“). Eine eigene Definition enthält das GRA nicht. Gemäß § 1 Ziff. 3 GRA umfaßt der persönliche Geltungsbereich die Angestellten; mithin wollten die Tarifvertragsparteien die



Rechtsverhältnisse dieses Personenkreises regeln. Daher ist davon auszugehen, daß der Begriff in seinem gesetzlichen Bedeutungsumfang verwendet werden sollte (*vgl. Senat 12. Juni 2003 - 8 AZR 288/02 - zVv.; BAG 19. Januar 2000 - 4 AZR 837/98 - BAGE 93, 238 = AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 277, jeweils zum in Tarifverträgen verwendeten Begriff des Arztes*). Der Sinn der in § 1 Ziff. 3 GRA normierten Begrenzung des Geltungsbereichs auf die Gruppe der Angestellten liegt darin, eine doppelte Eingruppierung - in die Systeme des GRA und des LRA - auszuschließen. Dementsprechend enthält das LRA in § 1 Ziff. 3 die komplementäre Vorschrift der Begrenzung auf Lohnempfänger. Dies ist schon deswegen erforderlich, weil § 3 LRA die Arbeiten derart allgemein beschreibt (zB Gruppe 3: Arbeiten einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können.), daß auch Angestellte im sozialversicherungsrechtlichen Sinne hier eingeordnet werden könnten und somit Lohnempfänger im Sinne des LRA wären. Die von den Tarifvertragsparteien durch die Schaffung zweier getrennter Rahmenabkommen beabsichtigte Trennung von Arbeitern und Angestellten wäre dann nicht mehr durchführbar.

bb) Dieses Ergebnis wird durch die systematische Stellung des Begriffs im Tarifvertrag untermauert. § 1 GRA enthält in Übereinstimmung mit zahlreichen anderen Tarifverträgen gleichsam vor die Klammer gezogene Einschränkungen hinsichtlich des räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichs. In den folgenden Normen wird der Begriff aufgenommen, jedoch nicht definiert. Es ist kaum anzunehmen, daß sich der Bedeutungsgehalt des schon in § 1 verwendeten Begriffs erst und dazu noch mittelbar aus den folgenden Vorschriften ergeben soll.

cc) Im übrigen hätte § 1 Ziff. 3 GRA keinen eigenen Regelungsgehalt, stellte man für die Frage, wer Angestellter ist, lediglich auf die zu § 3 genannten Gehaltsgruppen ab. Es ist jedoch im Zweifel nicht anzunehmen, daß die Tarifvertragsparteien eine sinnlose Regelung treffen wollten (*vgl. BAG 3. Dezember 1998 - 2 AZR 761/97 -; 16. Mai 1995 - 3 AZR 395/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie Nr. 10 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 29; 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11; Koberski/Clasen/Menzel TVG Stand November 1999 § 1 Rn. 64; Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. Grundlagen Rn. 329*).

dd) Entgegen der Auffassung der Beklagten (*ebenso Ziepke/Weiss Kommentar zum MTV Metall NRW 4. Aufl. § 1 Anm. 11, 12; Ziepke Handkommentar zum GRA 8. Aufl. § 1 Anm. 8*) spricht § 2 Ziff. 1 GRA, wonach für die Einstufung die ausgeübte



Tätigkeit und nicht die Berufsbezeichnung maßgebend ist, nicht gegen dieses Auslegungsergebnis. Diese Vorschrift ist Ausdruck des sogenannten Tätigkeitsprinzips, welches das GRA beherrscht (*insoweit zutreffend Ziepke aaO § 2 Anm. 1*). Für die Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten ist jedoch stets die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit entscheidend, nicht die gewählte Bezeichnung (*Dörner/Luczak/Wildschütz Handbuch Arbeitsrecht 3. Aufl. A. 180; Zöllner/Loritz Arbeitsrecht 5. Aufl. S. 61; Schaub Arbeitsrechts-Handbuch 10. Aufl. § 13 Rn. 7*).

3. Die Frage, ob der Kläger Angestellter oder gewerblicher Arbeitnehmer ist, muß daher nach den allgemeinen Regeln und nicht durch die Darlegung der Eingruppierungsmerkmale beantwortet werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*4. September 1996 - 4 AZR 168/95 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bergbau Nr. 4; 4. August 1993 - 4 AZR 515/92 - BAGE 74, 47 = AP BAT § 1 Nr. 1; Schaub Arbeitsrechts-Handbuch 10. Aufl. § 13 Rn. 6*) ist zur rentenversicherungsrechtlichen Einordnung eines Arbeitnehmers als Arbeiter oder Angestellter mangels einer umfassenden gesetzlichen Definition entsprechend der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (*vgl. 11. Dezember 1987 - 12 RK 6/86 - SozR 2400 AVG § 3 Nr. 6*) eine mehrstufige Prüfung vorzunehmen. Auch zur Abgrenzung der Angestellten von den Arbeitern in der Privatwirtschaft kann mangels anderer Anhaltspunkte auf diese Vorgehensweise zurückgegriffen werden (*vgl. BAG 4. September 1996 - 4 AZR 168/95 - aaO*). Dabei sind die einzelnen Prüfungsstufen nacheinander abzuarbeiten: auf die jeweils folgende ist erst überzugehen, wenn unter Zugrundelegung der vorangegangenen keine Entscheidung möglich ist (*BAG 4. September 1996 - 4 AZR 168/95 - aaO*).

Zunächst ist zu prüfen, ob der Beschäftigte zu einer der in § 133 Abs. 2 SGB VI genannten Gruppen gehört (*enger ErfK/Preis 3. Aufl. § 611 BGB Rn. 125: nur zur Orientierung*). Ist dies nicht der Fall, so ist in einem zweiten Schritt zu untersuchen, ob die Tätigkeit im sogenannten Berufsgruppenkatalog des Reichsarbeitsministers vom 8. März 1924 (RGBl. I S. 274) mit den Änderungen vom 15. Juli 1927 (RGBl. I S. 222) aufgeführt ist. Auf der dritten Stufe ist zu prüfen, ob die Beschäftigung derjenigen einer Berufsgruppe entspricht, deren Angehörige nach der Verkehrsanschauung allgemein als Angestellte betrachtet werden. In der vierten Prüfungsstufe hängt die Frage, ob ein Arbeitnehmer Arbeiter oder Angestellter ist, davon ab, ob die Beschäftigung vorwiegend geistig oder körperlich geprägt ist. Erst wenn die Abwägung anhand des Gesamtbildes kein deutliches Übergewicht für eine körperliche oder geistige Prägung ergibt, ist auf der fünften Stufe auf den übereinstimmenden Willen der Vertragspartner



abzustellen. Dabei verkennt der Senat nicht, daß die - arbeitsrechtliche - Unterscheidung zunehmend schwieriger und auch kritischer geworden ist (*so auch Schaub Arbeitsrechts-Handbuch 10. Aufl. § 13 Rn. 9*) und für eine Angleichung der tariflichen Entgeltsysteme sprechen könnte; sie ist - wie das Sozialversicherungsrecht zeigt - dennoch möglich.

a) Der Kläger gehört, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, keiner der in § 133 Abs. 2 SGB VI beispielhaft aufgeführten Gruppen an. Insbesondere ist er nicht technischer Angestellter im Sinne von § 133 Abs. 2 Ziff. 2, denn hierunter fallen auf Grund der Formulierung des Gesetzes nur Angestellte in gehobener bzw. höherer Stellung wie zB Ingenieure (*vgl. Zweng/Scheerer/Buschmann/Dörr Handbuch der Rentenversicherung Stand März 2003 Teil II Band 2 § 133 Rn. 23; GK-SGB VI/Meurer Stand Juli 2003 § 133 Rn. 21; Hauck/Haines SGB VI Stand Juli 2003 2. Band K § 133 Rn. 8*).

b) Auch im Berufsgruppenkatalog des Reichsarbeitsministers findet sich die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit nicht. Die zu A. IV. 2. des Kataloges genannten Zeichner, Vorzeichner, Modelleure und Photographen, deren Tätigkeit derjenigen des Klägers am nächsten kommen dürfte, sind danach nur Angestellte, sofern sie überwiegend mit nicht lediglich mechanischen oder technischen Aufgaben betraut sind. Dies ist vorliegend nicht der Fall.

c) Eine allgemeine Verkehrsanschauung oder eine allgemeine Auffassung der beteiligten Berufskreise (*vgl. Schaub Arbeitsrechts-Handbuch 10. Aufl. § 13 Rn. 7*), wonach Videotechniker mit Tätigkeiten, wie der Kläger sie ausübt, als Arbeiter oder als Angestellte anzusehen wären, ist nicht festzustellen; sie ergibt sich insbesondere nicht aus tariflichen Regelungen. Für die Bildung der Verkehrsanschauung können zwar Tarifverträge herangezogen werden, wenn sie auf einer langdauernden beständigen Tarifpraxis beruhen und eine bundesweite Übereinstimmung erkennen lassen (*BAG 4. August 1993 - 4 AZR 515/92 - BAGE 74, 47 = AP BAT § 1 Nr. 1; BSG 11. Dezember 1987 - 12 RK 6/86 - SozR 2400 AVG § 3 Nr. 6*). Die vorliegend allein in Betracht kommenden Tarifwerke - LRA bzw. GRA - enthalten jedoch keine speziellen Regelungen für Videotechniker mit den Aufgaben des Klägers.

d) Der Senat kann nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht feststellen, ob die auf der vierten Stufe vorzunehmende Prüfung ergibt, daß der Kläger überwiegend geistige Tätigkeit leistet. Die Entscheidung des Berufungsge-



richts über die Angestellteneigenschaft des Klägers beruht insoweit auf einem ordnungsgemäß gerügten Verfahrensfehler, der die Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht erforderlich macht. Die Beklagte rügt zu Recht, das Landesarbeitsgericht habe gegen § 286 ZPO verstoßen.

aa) Die Verfahrensrüge der Beklagten ist zulässig. Gem. § 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. b ZPO aF muß die Revisionsbegründung ergeben, welche Bestimmungen verletzt sein sollen und worin die Verletzung bestehen soll. Zur Zulässigkeit der Prozeßrüge gehört, daß Beweismittel, Beweisantrag und Beweisthema sowie die vorinstanzliche Fundstelle des Beweisantritts, in der Regel nach Schriftsatz und - jedenfalls bei umfangreichen Schriftsätzen - Seitenzahl genau angegeben werden, ferner die Darlegung, daß die Unterlassung der Beweiserhebung kausal für die Entscheidung gewesen ist (*BAG 17. Februar 2000 - 2 AZR 927/98 -*; *11. April 1985 - 2 AZR 239/84 - BAGE 49, 39, 52 = AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 39 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 62*; *29. Juli 1992 - 4 AZR 502/91 - BAGE 71, 56, 67 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 32 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 19*). Die Verfahrensrüge der Beklagten ist danach zulässig, da die Tatsachen, die den Verfahrensmangel ergeben, hinreichend konkret bezeichnet worden sind. Zwar hat die Beklagte die verletzte Rechtsnorm nicht konkret angegeben. Dies ist jedoch unschädlich. Zur Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm im Sinne von § 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a ZPO aF genügt, daß die Richtung des Revisionsangriffs erkennbar ist (*BAG 29. Juni 1954 - 2 AZR 13/53 - BAGE 1, 36, 38 = AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 1*; *16. Januar 1997 - 2 AZR 35/96 - AP BGB § 779 Nr. 14 = EzA BGB § 154 Nr. 2, zu II 1 der Gründe*). Hier ist unverkennbar, daß die Beklagte eine Verletzung von § 286 Abs. 1 ZPO rügen will, denn sie hat sich darauf berufen, daß das Landesarbeitsgericht ihren Vortrag zur Tätigkeit des Klägers nicht berücksichtigt habe und ohne Vernehmung der beiderseits angebotenen Zeugen den Vortrag des Klägers als wahr unterstellt habe. Sie hat weiter konkret angegeben, mit welchen Schriftsätzen und welchem Beweisangebot sie konkrete Angaben zum Beweisthema der Tätigkeit des Klägers gemacht hat.

bb) Die Verfahrensrüge ist auch begründet. Nach § 286 ZPO muß sich das Tatsachengericht seine Überzeugung darüber, ob eine streitige Behauptung wahr ist oder nicht, unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und ggf. des Ergebnisses der Beweisaufnahme bilden. Dabei hat es die von der beweisbelasteten Partei angebotenen Beweise auszuschöpfen. Es darf Beweisanträge nur ablehnen, wenn das gesetzlich vorgeschrieben, die Beweiserhebung unzulässig, die zu bewei-



sende Tatsache nicht beweisbedürftig oder das Beweismittel völlig ungeeignet ist. Die vom Berufungsgericht vorgenommene Würdigung des Inhalts der Verhandlung und des Beweisergebnisses ist danach für das Revisionsgericht grundsätzlich bindend (§ 561 ZPO aF). Das Revisionsgericht darf nur prüfen, ob die Würdigung des Berufungsgerichts möglich ist, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt und ob zulässige und begründete Verfahrensrügen erhoben sind (*st. Rspr. BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 588/00 - AP MuSchG 1968 § 11 Nr. 22 = EzA MuSchG § 3 Nr. 8; 21. März 2001 - 5 AZR 352/99 - BAGE 97, 215 = AP MuSchG 1968 § 3 Nr. 16 = EzA MuSchG § 3 Nr. 7; 18. Oktober 2000 - 2 AZR 380/99 - BAGE 96, 123 = AP BGB § 123 Nr. 59 = EzA BGB § 123 Nr. 56; 1. Oktober 1997 - 5 AZR 685/96 - BAGE 86, 347 = AP MuSchG 1968 § 3 Nr. 11 = EzA MuSchG § 3 Nr. 4 mwN*). Revisionsrechtlich von Bedeutung ist im Rahmen des § 286 ZPO deshalb nur, ob das Berufungsgericht tatsächlich den gesamten Inhalt der Verhandlungen berücksichtigt und alle erhobenen Beweise gewürdigt hat. Das ist vorliegend nicht der Fall.

Im Tatbestand des landesarbeitsgerichtlichen Urteils wird die Tätigkeit des Klägers als streitig dargestellt. Nach seiner Behauptung plant er die Produktion des Videofilms selbst und entscheidet selbständig und eigenverantwortlich über die Anbringung der Geräte, die Ausrichtung der Monitore und Beleuchtung, um das gewünschte Arbeitsergebnis zu erzielen. Die Produktion, dh. die handwerkliche Tätigkeit, sei in der Regel nebenrangig. Nach der Konstruktion schneide er den Videofilm in TV-Videoclip-Qualität. Nach der Behauptung der Beklagten ist der Kläger dagegen nicht für die selbständige Planung, Konstruktion und Umsetzung der Planung verantwortlich, sondern erledigt dies nach Vorgaben der Sachbearbeiter. Beide Parteien haben für ihren gegensätzlichen Vortrag Beweis angeboten, der Kläger durch Zeugnis der Herren S und P, die Beklagte durch Zeugnis des Herren St. Dennoch bejaht das Landesarbeitsgericht eine Eigenverantwortlichkeit der Planung und Produktion ohne Durchführung einer Beweisaufnahme, wobei es den Begriff „Absprache“ wohl so interpretiert, daß der Kläger von den Sachbearbeitern nur den Arbeitsauftrag erhält, nicht dagegen Vorgaben und Hilfestellung bei der Planung der Konstruktion. Das ist angesichts des streitigen Vortrags der Parteien nicht möglich. Die Beklagte hat unter Beweisantritt nämlich die Eigenverantwortlichkeit ausdrücklich bestritten und im einzelnen vorgetragen, daß die Tätigkeit des Klägers lediglich im Anbringen der Halterungen und Beleuchtungen besteht. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht Beweisangebote übergangen. Auf diesem Verfahrensfehler beruht das angefochtene Urteil (§ 549 Abs. 1 ZPO aF). Das Beru-



fungsgericht wird deshalb den Sachverhalt weiter aufzuklären und den unterlassenen Beweis nachzuholen haben.

Das Landesarbeitsgericht hat auch zu prüfen, was - falls sich die Aufgaben des Klägers als gemischte, dh. Angestellten- und Arbeitertätigkeiten umfassende Tätigkeiten erweisen sollten - dem Arbeitsverhältnis in seiner Gesamtheit das Gepräge gibt. Dabei ist nicht auf den Zeit- und Einzelaufwand der Einzelarbeiten abzustellen, sondern eine umfassende Betrachtung anzustellen (*vgl. BAG 30. September 1954 - 2 AZR 65/53 - BAGE 1, 92 = AP HGB § 59 Nr. 1; 11. November 1954 - 2 AZR 70/53 - AP HGB § 59 Nr. 2; 24. Juli 1957 - 4 AZR 445/54 - BAGE 5, 98 = AP HGB § 59 Nr. 5; 4. Juli 1966 - 1 AZR 312/65 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 118; Schaub Arbeitsrechts-Handbuch 10. Aufl. § 13 Rn. 10*).

III. Das Landesarbeitsgericht hat auch über die Kosten der Revision zu entscheiden.

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Scholz

Brückmann



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](#)