

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

28. JAN. 1970

Gesetz: BAT §§ 22, 23 Anlage 1 a VergGr. VI b Fallgruppe 7;
VergGr. V c Fallgruppe 15 (Errechnen von Löhnen
aufgrund angegebener Merkmale und aufgrund angegebener
tatsächlicher Verhältnisse)

Leitsätze:

- 1) Angestellte errechnen selbständig die Bezüge aufgrund der angegebenen Merkmale, wenn ihnen die für die Lohnerrechnung verwertbaren Daten von dritter Seite nach entsprechender Tatsachenauswertung, d. h. aus Lebenssachverhalten ausgewertet, angegeben werden.
- 2) Demgegenüber hat der Lohnerrechner im Sinne der VergGr. V c Fallgruppe 15 diese Schlüsse selbst aufgrund ihm mitgeteilter Tatsachen zu ziehen, in subsumierender Weise aus tatsächlichen Angaben abzuleiten und zur Lohnerrechnung auszuwerten. Insoweit dürfen bei Arbeitern lediglich die Lohngruppe, das Einstellungsdatum und etwaige Vordienstzeiten angegeben werden.

Aktenzeichen: 4 AZR 136/69

Urteil des BAG vom 28. Januar 1970

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 136/69

13 (12) Sa 495/68 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Januar 1970

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 28. Januar 1970 durch den
Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter
Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. Zahn und Strempel für Recht erkannt:

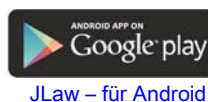
Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
27. Januar 1969 - 13 (12) Sa 495/68 - wird
auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der Vergütung nach der VergGr. VI b BAT bezieht, steht als sogenannter "Lohnrechner" bei der Standortverwaltung der Bundeswehr in B in den Diensten der Beklagten. Er errechnet die Löhne für 140 Arbeiter, deren Lohngruppe, Fallgruppe, Beschäftigungszeit und Dienstzeitzulagen jeweils zuvor von einem sogenannten "Lohnfestsetzer" festgesetzt worden sind. Auch Lohn erhöhungen werden ihm von dem "Lohnfestsetzer" mitgeteilt. Er hat dessen Angaben in eine "Stammkarte für Arbeiter" zu übernehmen. Den Bruttoarbeitslohn errechnet er nach von den Beschäftigungsdienststellen der Arbeiter monatlich erstellten "Beschäftigungsnachweisen", die die Arbeitsstunden, und zwar getrennt nach Normalarbeitsstunden, Überstunden, Sonn- und Feiertagsstunden, Nachtdienststunden, Arbeitsbereitschaftsstunden und Urlaubstagen enthalten. Dem Kläger werden weiterhin diejenigen Stunden angegeben, für die den Arbeitern Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen zustehen. Er errechnet die "Ausbleibezulage", die bei auswärtiger Beschäftigung an die Arbeiter zu zahlen ist. Wenn Lohnpfändungen vom Leiter der Lohnstelle anerkannt worden sind, ermittelt er die pfändbaren Beträge.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 1. August 1967 Vergütung nach der VergGr. V c (Fallgruppe 15) BAT zu zahlen und die Differenzbeträge zwischen den Vergütungsgruppen VI b und V c jeweils vom 15. eines jeden Monats an mit 4 v. H. zu verzinsen. Der Kläger hat vorgetragen, er errechne Löhne aufgrund angegebener tatsächlicher Verhältnisse und nicht nach angegebenen Merkmalen. Daher stehe ihm Vergütung nach der VergGr. V c (Fallgruppe 15) BAT zu. Dabei sei belanglos, wer die Löhne festsetze. Da

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

sich die Beklagte mit der Erfüllung der Hauptschuld im Verzuge befinde, müsse sie an ihn Verzugszinsen zahlen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Streitwert auf 1.000,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision beantragt der Kläger, unter Aufhebung des Berufungsurteils die Berufung der Beklagten gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zurückzuweisen. Die Beklagte begehrt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Dem Kläger steht der mit der Klage verfolgte Anspruch nicht zu, wie schon das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend festgestellt hat. Der Unterschied zwischen den Vergütungsgruppen VI b (Fallgruppe 7) und V c (Fallgruppe 15) - diese Fallgruppe ist durch den Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT vom 1. August 1967 neu eingeführt worden - besteht nämlich darin, daß der Lohnerrechner der VergGr. VI b (Fallgruppe 7) "nach angegebenen Merkmalen", der Lohnerrechner der VergGr. V c (Fallgruppe 15) hingegen nach "angegebenen tatsächlichen Verhältnissen" Löhne zu errechnen und außerdem noch weitere im Tarif im einzelnen genannte Zusammenhangstätigkeiten zu verrichten hat. Der Kläger aber errechnet keine Löhne nach ihm angegebenen tatsächlichen Verhältnissen.

Wie der Senat schon in der Entscheidung AP Nr. 94 zu § 3 TO.A im einzelnen ausgeführt hat, werden Löhne dann "aufgrund angegebener Merkmale" im Sinne der VergGr. VI b (Fallgruppe 7) errechnet, wenn dem Errechner die den Empfänger der Bezüge betreffenden allgemeinen Daten zur Verfügung gestellt werden, worunter bei Arbeitern neben der Lohngruppe und dem Dienstalter auch etwaige Zuschläge verstanden werden.

- 4 -



Daraus ergibt sich, daß unter "Merkmalen" im Sinne dieser Tarifgruppe keine tatsächlichen Gegebenheiten oder Lebenssachverhalte zu verstehen sind, sondern Schlüsse aus Lebenssachverhalten, die der betreffende Lohnerrechner seinerseits nicht zu ziehen braucht, die ihm vielmehr von dritter Seite nach entsprechender Tatsachenauswertung angegeben werden. Hierin bestehen die charakteristischen Eigenschaften "angegebener Merkmale".

Wenn nun demgegenüber in der auf der VergGr. VI b (Fallgruppe 7) aufbauenden neuen Fallgruppe 15 der VergGr. V c im Gegensatz zu Merkmalen von "tatsächlichen Verhältnissen" die Rede ist, so ergibt sich einmal aus dem Tarifwortlaut, zum anderen aber auch aus dem Sinnzusammenhang der aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmale, daß hierunter begrifflich etwas anderes verstanden werden muß als das, was dem Rechtsbegriff der "angegebenen Merkmale" im zuvor erläuterten Sinne entspricht. Das insbesondere wird vom Landesarbeitsgericht verkannt.

Der Unterschied beider Tarifgruppen besteht darin: Dem Lohnerrechner im Sinne der VergGr. VI b (Fallgruppe 7) werden in Gestalt der "angegebenen Merkmale" für die Lohnerrechnung verwertbare Daten, bereits aus Lebenssachverhalten ausgewertet, angegeben. Der Lohnerrechner im Sinne der VergGr. V c (Fallgruppe 15) hingegen hat diese Schlüsse selbst zu ziehen, und zwar aufgrund ihm mitgeteilter Tatsachen. Er hat also in subsumierender Weise aus tatsächlichen Angaben die "Merkmale", aus denen sich die Anspruchsvoraussetzungen ergeben, abzuleiten und sie dann zur Lohnerrechnung auszuwerten. Nur wenn er in dieser qualifizierten Weise Löhne errechnet, kann eine Vergütung nach der VergGr. V c (Fallgruppe 15) in Betracht kommen. An "Merkmalen" dürfen ihm nach dem Tarifwortlaut, weil er anderenfalls seine Tätigkeit überhaupt nicht ausüben kann, bei Arbeitern lediglich die Lohngruppe, das Einstellungsdatum und etwaige Vordienstzeiten angegeben werden. Im übrigen hat er sich alle "Merkmale" selbst aus "angegebenen



tatsächlichen Verhältnissen" abzuleiten (vgl. Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Oplake, Kommentar zum BAT, Bd. II, Teil II, BL S. 376 d, Anm. 161).

Der Lohnerrechner im Sinne der Merkmale der VergGr. V c (Fallgruppe 15) BAT muß sich also, wenn er Arbeiterlöhne errechnet, von der Lohngruppe, dem Einstellungsdatum und etwaigen Vordienstzeiten abgesehen, alle für die Lohnerrechnung wesentlichen Daten selbst in subsumierender Weise aus bloßen Tatsachenangaben - und nicht aus Merkmalen, also bereits gezogenen Folgerungen anderer - ermitteln. Nur wenn er in dieser qualifizierten Weise Löhne errechnet, erfüllt er die erste Voraussetzung für die Eingruppierung in die VergGr. V c (Fallgruppe 15).

Diese Voraussetzungen treffen jedoch für den Kläger nicht zu. Nach den rechtlich nicht zu beanstandenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts werden ihm nämlich für die einzelnen Arbeiter nicht nur die Lohngruppe, das Datum des Arbeitsantritts und die Vordienstzeiten, die auch einem Angestellten der VergGr. V c (Fallgruppe 15) angegeben werden müßten, mitgeteilt. Ihm werden vielmehr darüber hinaus vom "Lohnfestsetzer" u.a. die Ortsklasse, der Stundenlohn, die Steigerungstermine, Lohnveränderungen, Zulagen, die etwaige Berechtigung zum Bezug von Kinderzuschlägen, auch Abzüge aufgrund bereits ausgewerteter Tatsachen angegeben. Das aber bedeutet nach der zutreffenden Folgerung des Landesarbeitsgerichts, daß der Kläger, weil er in keiner Weise eine subsumierende Tätigkeit verrichtet, insoweit jedenfalls nicht die Voraussetzungen der für sich in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 15 der VergGr. V c BAT erfüllt.

Unter diesen Umständen bedarf es aber auch keiner weiteren Erörterung, ob, in welcher Weise und in welchem Umfange der Kläger die weiteren in den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V c (Fallgruppe 15) bezeichneten Zusammenhangstätigkeiten auszuüben hat. Vergütung nach dieser Tarifvorschrift steht nämlich nur solchen Angestellten zu, die



einmal in der zuvor im einzelnen dargestellten Weise Löhne errechnen – was der Kläger nicht tut –, die aber außerdem noch die Zusammenhangstätigkeiten zu verrichten haben. Ob der Kläger die sogenannte Ausbleibezulage selbständig unter den qualifizierten Voraussetzungen der VergGr. V c (Fallgruppe 15) errechnet, spielt hier keine Rolle, denn diese Tätigkeit gehört zu den soeben bezeichneten Zusammenhangstätigkeiten, deren selbständige Ausführung für sich allein eine Vergütung nach der VergGr. V c BAT nicht rechtfertigen kann. Aber selbst wenn man die Errechnung der Ausbleibezulage zur Lohnerrechnung im Sinne der Norm zählen würde, änderte das an der rechtlichen Beurteilung der Tätigkeit des Klägers deswegen nichts, weil er mit der Errechnung der Ausbleibezulage weder in erster Linie noch in nicht unerheblichem Ausmaße befaßt ist (vgl. AP Nr. 94 zu § 3 TO.A, Bl. 2^R).

Die Verfahrensrügen der Revision sind unbegründet. Ein Verstoß gegen § 286 ZPO liegt nicht vor, weil das Parteivorbringen, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils ersichtlich ist (§ 561 Abs. 1 Satz 1 ZPO), jedenfalls soweit unstreitig ist, als die auszuübende Tätigkeit des Klägers in Betracht kommt, die für die tarifliche Bewertung maßgebend ist. Einer Beweisaufnahme bedurfte es hier nicht. Abgesehen davon bedürfen Rechtsfragen, zu denen vom Kläger Beweismittel bezeichnet worden sind, keines Beweises. Schließlich bestand angesichts des unstreitigen Sachverhalts für das Landesarbeitsgericht keine Veranlassung, zum Zwecke des Beweises (§§ 402 ff. ZPO) oder zum Zwecke der Unterstützung des Gerichts (§ 144 ZPO) einen Sachverständigen zuzuziehen, wie es seitens des Klägers gefordert worden ist.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Zahn

Strempel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)