

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

---

Gesetz:      Tarifvertrag für die Angestellten der Bundesdruckerei  
              (TVAngBDr) §§ 20, 20 a, 20 b, 31, 42; Vergütungsgrup-  
              pen    V b, V c

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 164/75  
Urteil des BAG vom 21. April 1976    LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 164/75  
~~4 Sa 108/73~~ Berlin

Verkündet am  
21. April 1976

gez. Mißler,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. April 1976 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Jungmann und Hauk für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 5. November 1974 - 4 Sa 108/73 - aufgehoben.

Soweit die Klägerin die Feststellung begehrt, daß sie seit 1. September 1972 in Tarifgruppe V b einzugruppieren ist, wird die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. September 1973 - 19 Ca 58/73 - mit der Maßgabe

- 2 -



- 2 -

zurückgewiesen, daß die Klage als unzulässig abgewiesen wird.

Soweit die Klägerin Zahlung eines erhöhten Urlaubsgeldes in Höhe von 374,22 DM verlangt, wird die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Im übrigen wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

### Tatbestand:

Die Klägerin war seit dem 26. Februar 1953 bei der Beklagten beschäftigt. Nachdem sie zunächst als Schreibkraft tätig gewesen war, wurde sie am 10. Mai 1954 vertretungsweise, ab 1. Oktober 1954 endgültig der Prüfstelle der Bundesdruckerei zugewiesen.

Bei ihrer Einstellung war die Klägerin in die VergGr. IX TOA eingruppiert worden. Mit Wirkung vom 1. Januar 1954 wurde sie nach VergGr. VIII TOA höhergruppiert. Am 15. Juni 1961 vereinbarten die Parteien durch eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag die Geltung des Tarifvertrages für die Angestellten der Bundesdruckerei (TVAngBDr) in seiner jeweils geltenden Fassung. Ab 1. April 1962 wurde die Klägerin dann nach VergGr. VII TVAngBDr, mit Wirkung vom 1. Dezember 1971 nach VergGr. VI TVAngBDr höhergruppiert.

Seit dem 1. März 1972 wurde die Klägerin auf dem Dienstposten 241 "Mitwirkung bei der Vorprüfung der Personalausgaben für Lohnempfänger" eingesetzt. Dabei waren der Klägerin unstreitig folgende Aufgaben übertragen:

Prüfung derlohneinstufung anhand der Personalakten und der Lohnstammkarte;

Prüfung der Festsetzung der Leistungszulagen einschließlich etwaiger Veränderungen;

Prüfung der Stichtagberechnung der Betriebszugehörigkeit;

Prüfung der Lohnstundennachweise, einschl. Prüfung des Stundenansatzes und der Lohnzuschläge;

- 3



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bei Gewährung von Krankenlohn waren die Anspruchsvoraussetzungen zu beachten; bei der Urlaubsabwicklung war die Urlaubsdauer zu prüfen;

Prüfung der in Abzug gebrachten Lohn- und Kirchensteuer sowie der Sozialversicherung und der Anteile zur Versorgungsanstalt der Post;

Prüfung der vermögenswirksamen Leistungen, der Sparzulagen und der Berlin-Zulagen;

Beachtung von Abschlagszahlungen.

Nach Auffassung beider Parteien waren für diese Aufgaben gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erforderlich.

Die Personalausgaben der Lohnempfänger werden bei der Beklagten durch die Inhaber der Dienstposten 240 und 241 geprüft. Der Dienstposten 240 ist mit "Vorprüfung der Personalausgaben (Arbeiter)" bezeichnet; die Tätigkeit wird seit 1. Juli 1971 nach der VergGr. IV b TVAngBDr vergütet. Die Verteilung der anfallenden Arbeit zwischen dem Inhaber dieses Dienstpostens und der Klägerin geschah derart, daß die Arbeit grundsätzlich insgesamt gleichmäßig zwischen den beiden Dienstposteninhabern aufgeteilt wurde, wobei allerdings theoretisch die Grundsatzentscheidungen, die Abfassung der Prüfungsberichte und die Bearbeitung schwieriger Fälle dem Dienstposteninhaber 240 vorbehalten waren. In der Praxis wurde aber so vorgegangen, daß die zu prüfenden Unterlagen in laufender Reihenfolge aus einem Karteikasten geholt wurden und die Klägerin bei schwierigen Fällen anfangs den Dienstposteninhaber 240 um Rat bat oder diese Fälle ihm zur Bearbeitung überließ. Nach einer Einarbeitungszeit erledigte die Klägerin dann auch derartige Fälle selbständig.

Am 26. September 1972 beantragte die Klägerin, ihren Dienstposten der VergGr. V b TVAngBDr zuzuordnen und sie in diese Vergütungsgruppe einzureihen. Daraufhin wurde der Dienstposteninhaber 240 am 3. Oktober 1972 angewiesen, der Klägerin keinerlei Prüfungen von Lohnabrechnungen mit Urlaubslohn und Krankenlohn mehr zu überlassen. Auf die Intervention der Postgewerkschaft wurde aber diese Maßnahme am 22. Januar 1973 wieder rückgängig gemacht. Nach Anhörung des Dienstposteninhabers 240 wurde die Klägerin sodann mit Wirkung vom 1. Februar 1973 nach VergGr. V c TVAngBDr höhergruppiert.



- 4 -

In der Zeit vom 1. März 1972 bis zu ihrem Höhergruppierungsantrag (26. September 1972) hatte die Klägerin wegen Arbeitsunfähigkeit und einer Kur zeitweise nicht gearbeitet.

Am 1. März 1973 war die Klägerin auf den Dienstposten 7141 im Personalbüro "Durchführung des Tarifvertrages für Angestellte der Bundesdruckerei" versetzt worden, der von der Beklagten nach VergGr. V b TVAngBDr bewertet wird. Dabei wurde der Klägerin zugesagt, daß sie Vergütung nach VergGr. V b nach Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen erhalten sollte. Zu einer entsprechenden Höhergruppierung kam es jedoch nicht mehr, da die Klägerin seit 15. Juli 1973 arbeitsunfähig erkrankt war, und der Postarzt bei der Landespostdirektion am 11. Januar 1974 ihre Berufsunfähigkeit festgestellt hatte, die zum Ausscheiden der Klägerin aus den Diensten der Beklagten mit Wirkung vom 28. Februar 1974 führte.

Ihren Jahresurlaub 1972 hatte die Klägerin wie folgt genommen: 7 Arbeitstage im Januar/Februar 1972, 5 Arbeitstage im Mai 1972, 2 Arbeitstage im August 1972 und 13 Arbeitstage im Januar/Februar 1973. Das ihr nach § 42 Nr. 23 TVAngBDr zustehende Urlaubsgeld wurde der Klägerin mit dem Februargehalt 1973 ausgezahlt, wobei die Beklagte der Berechnung den Prozentsatz für das Jahr 1972, der 13 % betrug, zugrunde legte. Für das Jahr 1973 lag der Prozentsatz des Urlaubsgeldes bei 26 %.

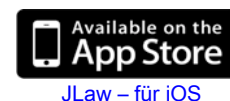
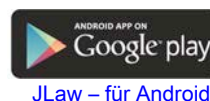
Mit ihrer am 29. März 1973 erhobenen Klage begehrt die Klägerin die "Eingruppierung" nach VergGr. V b TVAngBDr ab 1. September 1972 und Zahlung der sich ergebenden Vergütungs- und Differenz sowie die Zahlung einer Urlaubsgeld- und Differenz für das Kalenderjahr 1972 in Höhe von 374,22 DM.

Die Klägerin ist der Ansicht, die auf dem Dienstposten 241 ausgeübte Tätigkeit habe gründliche umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordert, jedenfalls sei dies bei 70 % ihrer Tätigkeit der Fall gewesen. Sie hat behauptet, sie habe auch Kinderzu-

- 5 -



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



lagen selbständig berechnet und Prüfungsberichte abgefaßt. Bei der Berechnung von Urlaubs- und Krankenlohn habe sie die Anspruchsvoraussetzungen selbständig geprüft. Auf eine ausdrückliche Zuweisung der Aufgaben komme es, obgleich sie erfolgt sei, nicht an, da man auch in die höherwertige Tätigkeit hineinwachsen könne. Eine ununterbrochene Tätigkeit von sechs Monaten verlange der TVAngBDr für die Höhergruppierung nicht. Die Prüfungstätigkeit verlange umfassendere Fachkenntnisse als die Abrechnungstätigkeit. Ihre Fachkenntnisse seien im übrigen auch schon deshalb umfassend, weil es umfassendere gar nicht geben könne.

Das ihr im Februar 1973 gezahlte Urlaubsgeld sei falsch berechnet worden. Maßgebend sei der Prozentsatz des Jahres, in dem das Urlaubsgeld gezahlt werde. Die Auslegung, die die Beklagte dem Tarifvertrag gebe, entspreche nicht seinem Wortlaut. Die Klägerin hat demgemäß beantragt,

1. festzustellen, daß sie seit 1. September 1972 in die Tarifgruppe V b des Tarifvertrages für die Angestellten der Bundesdruckerei (TVAngBDr) einzugruppieren sei,
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.195,24 DM brutto zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere 374,22 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Klägerin sei keine andere als eine VI b-Tätigkeit übertragen worden. Höherwertige Aufgaben habe sie eigenmächtig an sich gezogen. Die Beklagte verwalte die Bundesdruckerei nach kaufmännischen Grundsätzen und habe keinen weiteren V b-Dienstposten schaffen wollen. Lediglich 20 % der Aufgaben der Klägerin seien über Routinearbeit hinausgegangen. Beim Urlaubs- und Krankenlohn hätte sie die Anspruchsvoraussetzungen nicht zu prüfen gehabt, Kinderzulagen habe sie gar nicht nachgeprüft. Schließlich hätte die Klägerin die von ihr behauptete Tätigkeit auch nicht ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt. Das Urlaubsgeld sei zwar mit der Gewährung des Hauptteils des Urlaubs auszubezahlen, werde der Urlaub aber in mehr als zwei Teilen ge-



- 6 -

nommen, so müsse es mit dem Teil ausbezahlt werden, der die Hälfte des Urlaubs überschreite. Das sei bei der Klägerin im August 1972 der Fall gewesen, doch sei ihr dabei das Urlaubsgeld versehentlich nicht ausbezahlt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstantz hat die Klägerin ihren Zahlungsantrag auf die Vergütungsdifferenz bis zu ihrem Ausscheiden erweitert und für die Zeit bis zum 15. Januar 1974 die Vergütungsdifferenz nach VergGr. V b, für erhöhte Weihnachtswendung 1973 und 1974, für Urlaubsgeld 1973 und Urlaubsentgelt 1973 verlangt und insgesamt neben dem Antrag auf Eingruppierung in die Tarifgruppe V b TVAngBDr ab 1. September 1972 Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 5.030,80 DM brutto beantragt.

Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung in vollem Umfange stattgegeben und den Streitwert auf 8.030,80 DM festgesetzt. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe:

Der Revision war stattzugeben.

Soweit die Klägerin beantragt festzustellen, daß sie ab 1. September 1972 in Tarifgruppe V b TVAngBDr einzugruppieren war, ist dieser Antrag unzulässig, weil es einen Anspruch auf Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe durch den Arbeitgeber nicht gibt, denn der Anspruch auf Vergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe als der tariflichen Mindestvergütungsgruppe folgt allein aus der Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe aufgrund der auszuübenden Tätigkeit (vgl. BAG 8, 333 = AP Nr. 56 zu § 3 TOA; ständige Rechtsprechung). Da mit den Leistungsanträgen schon alle aus einer Höhergruppierung folgenden Ansprüche geltend gemacht werden, konnte der Feststellungsantrag auch nicht dahin umgedeutet werden, die Klägerin begehre Vergütung nach der VergGr. V b, zumal im vorliegenden Falle in keiner Weise ersichtlich ist, welche



- 7 -

weiteren aus der VergGr. V b folgenden Ansprüche gegeben sein könnten.

Das Landesarbeitsgericht und die Klägerin versuchen schließlich die Zulässigkeit des Feststellungsantrages auch damit zu begründen, es könnten sich noch rentenrechtliche Ansprüche aus einer rechtskräftigen gerichtlichen Feststellung aus der Vergütung nach VergGr. V b ergeben. Abgesehen davon, daß für solche Ansprüche der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht gegeben ist, sondern für Ansprüche aus der Rentenversicherung allein die Sozialgerichte zuständig sind, und auch Ansprüche aus der Zusatzversorgung nicht vor den Gerichten für Arbeitssachen einzuklagen sind (vgl. Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 4. Juni 1974 in AP Nr.3 zu § 405 RVO), ergeben sich rentenversicherungsrechtlich gar keine zusätzlichen Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, da die Klägerin Bruttobeträge nach der höheren VergGr. V b eingeklagt hat und damit die eventuellen Beiträge zu der Rentenversicherung ohnehin bei entsprechender Verurteilung der Beklagten von dieser noch abzuführen wären.

Soweit schließlich die Klägerin in der Revisionsinstanz ihren Feststellungsantrag auf Eingruppierung in die höhere Vergütungsgruppe für die Zeit ab 15. Januar 1974 mit der sehr allgemein gehaltenen Begründung aufrechterhalten will, daß sie jetzt wieder dienstfähig werden könnte, ist damit nichts für das Vorliegen eines Interesses an einer alsbaldigen Feststellung (§ 256 ZPO) im Sinne des Begehrens der Klägerin ersichtlich, ganz abgesehen davon, daß die Klägerin einen entsprechenden substantiierten Vortrag in den Tatsacheninstanzen gar nicht gebracht hat.

Fehlt aber damit dem Feststellungsantrag der Klägerin insgesamt das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse, so war die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts Berlin mit der Maßgabe zurückzuweisen, daß der Feststellungsantrag als unzulässig abgewiesen werden mußte.

- 8 -



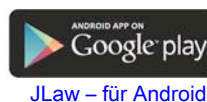
- 8 -

Unbegründet ist auch der Antrag der Klägerin auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 374,22 DM als Differenz des Urlaubsgeldes für das Jahr 1972. Auch insoweit war die Berufung der Klägerin zurückzuweisen, weil entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aus der tariflichen Regelung der §§ 31, 42 TVAngBDr nicht zwingend entnommen werden kann, daß das Urlaubsgeld für den Urlaub des Jahres 1972 26 v.H. der Grundvergütung beträgt. Zwar ist der Klägerin zuzugeben, daß der letzte Satz von § 42 Ziff. 23 TVAngBDr für die Auffassung des angefochtenen Urteils und der Klägerin sprechen könnte, daß es für die Höhe des Vomhundertsatzes des Urlaubsgeldes allein darauf ankommt, in welchem Kalenderjahr das Urlaubsgeld tatsächlich gezahlt wird, was hier im Jahre 1973 erst geschehen ist. Dabei wird jedoch übersehen, daß diese Bestimmung den übertragenen Urlaub aus dem Jahre 1972 nicht betrifft, sondern damit nur eine allgemeine Bestimmung für den Normalfall des im Urlaubsjahr zustehenden und genommenen Urlaubs getroffen wird. Aus dem Gesamtzusammenhang der urlaubsrechtlichen Bestimmungen in § 31 und § 42 Ziff. 1o und Ziff. 23 TVAngBDr ergibt sich nämlich, daß die Höhe des Urlaubsgeldes sich stets nach dem Urlaubsjahr richten soll, für das der Urlaub fällig ist, und in dem er dann auch in der Regel genommen wird bzw. zu nehmen ist. Schon § 31 Ziff. 1 TVAngBDr bestimmt in seinem letzten Satz, daß das Urlaubsgeld "in der für das Urlaubsjahr insgesamt zustehenden Höhe" ausbezahlt ist. Hier wird bereits festgelegt, daß sich die Höhe des Urlaubsgeldes danach bestimmt, für welches Urlaubsjahr der Urlaub zusteht. Dementsprechend bestimmt § 42 Ziff. 23 TVAngBDr, daß das Urlaubsgeld zusätzlich zur Urlaubsvergütung gezahlt wird und sich "für jeden tariflich und gesetzlich zustehenden Urlaubstag" in den einzelnen Urlaubsjahren 1972 bis 1974 nach verschiedenen Vomhundertsätzen bestimmt. Auch hier wird für den jeweils gesetzlich und tariflich zustehenden Urlaubstag ein bestimmtes zusätzliches Urlaubsgeld gewährt und damit auf das Urlaubsjahr abgestellt, in dem der Urlaubstag zusteht. Im gleichen Sinne bestimmt § 42 Ziff. 1o TVAngBDr, daß der Urlaub in dem Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen ist, für das der Urlaubsanspruch zusteht.

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

Der Urlaub wird damit aber stets im Urlaubsjahr fällig und steht damit dem Arbeitnehmer grundsätzlich während des jeweiligen Urlaubsjahres als fälliger Anspruch zu. Auf diese Fälligkeit wird aber wiederum bei der Berechnung des Urlaubsgeldes der Höhe nach in § 42 Ziff. 23 TVAngBDr abgestellt, so daß sich danach die Höhe des Urlaubsgeldes immer nach dem Urlaubsjahr bemißt, in dem die jeweiligen Urlaubstage fällig geworden sind. Wenn demgegenüber der letzte Satz von § 42 Ziff. 23 TVAngBDr auf den Vomhundertsatz des Kalenderjahres abstellt, in dem das Urlaubsgeld gezahlt wird, dann steht dieser Wortlaut, isoliert betrachtet, in einem gewissen Widerspruch zu den Vorschriften in § 31 Ziff. 1 und § 42 Ziff. 10 und Ziff. 23 TVAngBDr. Dieser Widerspruch ist zu lösen, wenn der letzte Satz des § 42 Ziff. 23 TVAngBDr dahin verstanden wird, daß es in Übereinstimmung mit den übrigen einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrages auf den Vomhundertsatz des Kalenderjahres ankommt, in dem der Urlaub fällig geworden war und für das das Urlaubsgeld zu gewähren ist. Der Sonderfall der Übertragung eines Urlaubs oder eines Urlaubsteils, wie hier bei der Klägerin, in das folgende Kalenderjahr wird damit aber gar nicht geregelt. Dann aber bleibt es bei dem allgemeinen Grundsatz, daß sich das - zusätzliche - Urlaubsgeld auch bei übertragenem Urlaub nach den Grundsätzen des Urlaubsjahres richtet, in dem der Urlaubsanspruch selbst entstanden und fällig geworden war (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 11 BUrlG). Auf diese Weise werden nach Möglichkeit auch in der Sache nicht gerechtfertigte Unterschiede in der Bemessung des Urlaubsgeldes vermieden, die sich aus manchmal zufälligen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen für die Übertragung eines Urlaubs in das folgende Kalenderjahr ergeben könnten.

Soweit die Klägerin Vergütung nach VergGr. V b TVAngBDr ab 1. September 1972 verlangt, mußte hingegen das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin die geltend gemachten Beträge der Vergütungsdifferenz

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



- 10 -

- 10 -

zwischen der gezahlten und begehrten VergGr. V b zuge-  
sprochen, weil die Klägerin für die Bewältigung der Auf-  
gaben, die auf dem Dienstposten 241 anfielen, entsprechen-  
de Fachkenntnisse benötigt habe, und sie sonst diese Tä-  
tigkeit nicht hätte ausüben können. Dabei geht das Lan-  
desarbeitsgericht zunächst zwar vom zutreffenden Rechts-  
begriff aus, wenn es gegenüber den in VergGr. VI b und  
V c geforderten gründlichen vielseitigen Fachkenntnissen  
eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach verlangt.  
Mit Recht rügt jedoch die Revision, daß das Landesarbeits-  
gericht in seiner Entscheidung weder ausgeführt hat, in-  
wiefern bei der Klägerin gründliche und vielseitige Fach-  
kenntnisse vorgelegen haben, noch inwieweit demgegenüber  
die Klägerin sogar gründliche umfassende Fachkenntnisse  
einzusetzen hatte. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr  
allein aus der Tatsache, daß die Aufgaben zwischen der  
Klägerin und dem Angestellten W                    ohne Rücksicht  
auf den Schwierigkeitsgrad verteilt worden seien, entnom-  
men, daß die Stelle der Klägerin nach VergGr. V b zu be-  
werten sei. Für den Anspruch der Klägerin auf höhere Ver-  
gütung kann es jedoch nicht darauf ankommen, wie ihre  
oder die Stelle eines Arbeitskollegen von der Beklagten  
bewertet worden ist und welche Vergütung gezahlt wird.  
Maßgeblich ist allein, ob die Klägerin mit der von ihr  
auszuübenden Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der begehr-  
ten Vergütungsgruppe erfüllte, also ob gründliche umfas-  
sende Fachkenntnisse erforderlich waren. Um das Vorlie-  
gen des Einsatzes gründlicher umfassender Fachkenntnisse  
zu bejahen, ist zunächst ein Vergleich mit den gründlichen  
und vielseitigen Fachkenntnissen der VergGr. V c erfor-  
derlich, weil sich nur dann eine Steigerung der Tiefe und  
Breite feststellen läßt, wie sie von der Tarifnorm gefor-  
dert wird. Es ist also zunächst einmal darzulegen, wel-  
che Fachkenntnisse im einzelnen überhaupt benötigt wur-  
den, und ob diese gründlich und vielseitig waren. So-  
weit die Klägerin auf dem Gebiete der Lohnrechnung tätig  
war, kann dabei außerdem berücksichtigt werden, daß die

- 11 -



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



Tätigkeit des Angestellten, der Vergütungen aufgrund angegebener tatsächlicher Verhältnisse berechnet, höchstens nach VergGr. V c Fallgruppe 4 TVAngBDr zu bewerten ist. Erst wenn die Klägerin darüber hinaus gegenüber vielseitigen durch Steigerung der Tiefe und der Breite nach umfassende Kenntnisse einzusetzen hatte, kann der Anspruch auf Vergütung nach der höheren Vergütungsgruppe gerechtfertigt sein. Die Vergütung von Arbeitskollegen gibt dafür keinerlei Anhaltspunkte ab, weil diese zum Beispiel über-tariflich vergütet worden sein können. Auch die Bewertung eines Dienstpostens durch die Beklagte selbst besagt letztlich noch nichts darüber, ob dieser Posten auch tarifrechtlich zutreffend und richtig bewertet worden ist; im Streitfall kommt es allein auf die Erfüllung der tariflichen Merkmale an.

Die Klägerin hat in der Tatsacheninstanz die Meinung vertreten, sie besitze notwendigerweise schon deshalb gründliche und umfassende Fachkenntnisse auf dem Gebiete der Lohnabrechnung, weil diese aufgrund der Vielzahl der in den letzten Jahren erlassenen Gesetze und Vorschriften immer komplizierter geworden sei. Erst in der Revisionsinstanz - für diese aber unbeachtlich - hat die Klägerin Behauptungen aufgestellt, welche Gesetzesbestimmungen und Tarifverträge sowie Hausverfügungen sie anzuwenden habe, ohne aber im einzelnen auf deren Umfang und Inhalt sowie nähere Ausgestaltung einzugehen. Die Klägerin verweist zwar auf das Lohnfortzahlungsgesetz, das Dritte Vermögensbildungsgesetz, das Berlinförderungsgesetz und das "Lohnsteuergesetz", ohne jedoch dabei anzugeben, welche Bestimmungen dieser Vorschriften sie für ihre Tätigkeit überhaupt benötigt hat. Das Landesarbeitsgericht wird also noch aufzuklären haben, welche Bestimmungen welcher Art die Klägerin für die Ausübung ihrer Tätigkeit kennen mußte, um danach zu beurteilen, ob die Klägerin umfassende gründliche Fachkenntnisse im Sinne der Norm einzusetzen hatte.

Allerdings ist dem Landesarbeitsgericht insoweit zuzustimmen, als der Klägerin die begehrte höhere Vergütung bereits nach Ablauf von sechs Monaten seit Übertragung der



- 12 -

eventuell höherwertigen Tätigkeit zustand. Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt es auch nach § 20 TVAngBDr nicht darauf an, ob die Klägerin innerhalb dieser sechs Monate tatsächlich ständig tätig war oder wegen Urlaubs oder Krankheit bzw. sonstiger Arbeitsunfähigkeit keinen Dienst verrichtete. § 20 TVAngBDr stellt für die Höhergruppierung nämlich nicht darauf ab, daß die höherwertige Tätigkeit mindestens sechs Monate tatsächlich ununterbrochen ausgeübt worden ist. Vielmehr kommt es allein darauf an, daß die auszuübende Tätigkeit sechs Monate seit ihrem Beginn höherwertig gewesen ist. Anders als nach § 23 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT und den entsprechenden Sonderregelungen des § 20 a Ziff. 4 und § 20 b Ziff. 2 TVAngBDr fehlt es hier an besonderen Bestimmungen über die Anrechnung von Zeiten des Urlaubs, der Arbeitsbefreiung, der Arbeitsunfähigkeit und des Kur- und Heilverfahrens. Deshalb ist es auch nicht möglich, wie nach § 23 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT Arbeitsunterbrechungen bis zur Dauer von sechs Wochen in diese Zeit einzurechnen, länger andauernde Zeiten aber auszunehmen. Vielmehr kommt es nach § 20 TVAngBDr allein darauf an, ob die höherwertige Tätigkeit sechs Monate lang auch die auszuübende Tätigkeit des Arbeitnehmers gewesen ist. Sollte eine Unterbrechung eintreten, bleibt es dem Arbeitgeber grundsätzlich unbenommen, dem Arbeitnehmer auch während der Unterbrechung eine andere der Wertigkeit der bisherigen Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeit als auszuübende Tätigkeit zuzuweisen und damit eine Höhergruppierung hinauszuschieben oder nicht eintreten zu lassen. Wie es bei der Einstellung und bei der Eingruppierung allein auf die vertraglich auszuübende Tätigkeit ankommt und nicht darauf, ob diese Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird, muß auch mangels einer entsprechenden anderen Regelung für die Höhergruppierung allein darauf abgestellt werden, welches die auszuübende Tätigkeit der Klägerin war.

- 13 -



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

