

Für das Nachschlagewerk! Nein

Für die Fachpresse! Nein

Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: TVAL II § 58 Gehaltsgruppe C 6 (Military Pay Examiner
Review)

Leitsätze:

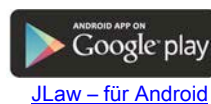
K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 190/76

Urteil des BAG vom 7. September 1977 LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



4 AZR 190/76
6 Sa 42/75 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
7. September 1977

gez.. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 7. September 1977 durch
den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter
Dr. Feller und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen
Richter Dr. Richter und Rudolf für Recht erkannt:

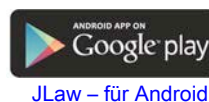
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 31. Oktober 1975 - 6 Sa 42/75 - wird
auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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 am 4. April 1977 im Alter von 56 Jahren verstorbene Kläger
W G war seit 1952 bei den amerikanischen Streit-
kräften in der Bundesrepublik als Angestellter beschäftigt. Der
Rechtsstreit wird von seinen Erben fortgeführt. Seit dem 20.
Juli 1965 war W G beim "United States Army Central
Finance and Accounting Office Europe" als "Military Pay Examiner
(Review)" = "Prüfer der Militärzahlungsunterlagen" tätig.

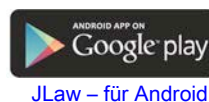
Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft Organi-
sationszugehörigkeit der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei
den Stationierungskräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutsch-
land - TVAL II - Anwendung. Seit Juli 1966 erhielt der Kläger
Vergütung nach Gehaltsgruppe 5 a der Gehaltsgruppeneinteilung C
für Angestellte (§ 58 TVAL II).

Die Dienststelle, der der Kläger angehörte, hat die Aufgabe,
die Sold-Unterlagen aller Militärpersonen zu überprüfen, die
den ihr zugewiesenen militärischen Einheiten angehören, nachdem
diese bereits bei der Truppe auf ihre rechnerische Richtigkeit,
Rechtmäßigkeit und richtige Anwendung der Armeevorschriften über-
prüft worden sind. Der Tätigkeitsbereich erfaßt den Bereich
H und andere zugeordnete Einheiten in und außerhalb
Europas. Die Dienststelle gliedert sich in vier Abteilungen. Die
Abteilung (1) "In and Out Processing" überprüft die Reisedokumente
der Neuzugänge. Der Kläger war in der Abteilung (2) "Quality
Review Section" tätig. Hier wird geprüft, ob die an die Arme-
angehörigen geleisteten Zahlungen auf zutreffenden Berechnungen
beruhen und ob sie mit den betreffenden Armeevorschriften in
Einklang stehen. Die Armeevorschriften sind weltweit standardi-
siert und fallen unter das sogenannte "Joint Uniform Military
Pay System". Der Prüfungszeitraum bezieht sich auf die zurück-
liegenden 18 Monate. Die zur Prüfung benötigten Unterlagen sind Be-
standteil der Personalakten. Die Prüfungen beziehen sich u.a.
auf folgende Zahlungen: Grundsold, Beförderungen, Verpflegungsgeld,
Wohnungsgeld, Zuschuß für Stationierung im Ausland, Kampfzulage,

- 3 -



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



- 3 -

Abzüge, Geldstrafen, Pfändungen, Daueraufträge, Leistungs- und Gefahrenzulage, Bonus für Weiterverpflichtung, Urlaub und überzogener Urlaub und Abwesenheit ohne Urlaub. Ferner werden die jährlichen Verdienstbescheinigungen sowie Abmusterungs- und Neuverpflichtungszahlungen geprüft. Auf Anweisung werden auf verschiedenen Gebieten Sonderprüfungen durchgeführt, z.B. beim Trennungsgeld und Wohnungsgeld. Außerdem wird eine Prüfung der Tages- und Monatslisten über die erfolgten Soldzahlungen durchgeführt. Werden Fehler festgestellt, so werden diese korrigiert oder mit entsprechenden Anmerkungen an die Military Pay Division zur Richtigstellung und Vervollständigung weitergereicht. Dazu wird ein Korrekturblatt (Computerblatt, Formblatt) erstellt.

Nach der Tätigkeitsbeschreibung erfolgt die Erledigung der Arbeiten unter der allgemeinen Aufsicht des Branch Chief. Bei neuen Aufgaben erhält der Military Pay Examiner (Review) von ihm einführende Anweisungen. Normale Aufgaben werden unabhängig im Rahmen der einschlägigen Vorschriften und Direktiven erledigt.

Die in Abteilung 2 geprüften Unterlagen werden dann an die Abteilung (3) "Quality Edit Section" weitergeleitet. Diese Abteilung prüft, ob das von der Abteilung 2 verwendete Formblatt die notwendigen Angaben enthält. Dieses ist kodifiziert und dient der Erstellung einer Lochkarte. Die Abteilung 3 überprüft ferner die Unterlagen auf ihre Richtigkeit, sofern diese zu einer Korrektur durch die Abteilung 2 geführt haben. Sie prüft außerdem sämtliche Arbeiten der Abteilung (4) "Military Pay & Travel Br.", die alle Veränderungen des personellen Status der bei den betreuten Einheiten stationierten Militärpersonen bearbeitet.

Nach Abschluß des Prüfungsverfahrens werden die Unterlagen zur EDV-Zentralerfassung nach Indianapolis/USA weitergeleitet.

Mit seiner Klage hat der Kläger für die Zeit vom 1. September 1973 bis zum 31. März 1974 die Differenz zwischen der Vergütung nach der Gehaltsgruppe C 5 a und Gehaltsgruppe C 6 in Höhe von

- 4 -



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



- 4 -

775,-- DM brutto begehrt. Er hat geltend gemacht, daß er mit dem in der Gehaltsgruppe C 6 aufgeführten Buchprüfer vergleichbar sei. Bei der Einrichtung der Dienststelle im Juli 1966 sei die Beschreibung seiner Tätigkeit einem Buchprüfer gleichgestellt worden. Er sei auch als Buchprüfer eingestellt worden. Er müsse vielfältige und zahlreiche Vorschriften kennen und diese anhand von wenigen, der Personalakte zu entnehmenden Daten (z.B. Eintritt und Beförderung) richtig anwenden. Die Tätigkeit setze große Erfahrung und selbständige Arbeitsweise voraus. Eine nochmalige sachliche Überprüfung seiner Arbeitsergebnisse finde nicht statt. Mit seinem Vorgesetzten bespreche er sich nur in Ausnahmefällen. Er habe grundsätzlich selbst zu entscheiden, wie weit er die Soldunterlagen darauf überprüfe, ob sie richtig errechnet und die zutreffenden Vorschriften angewandt worden seien. Seine Hauptaufgabe bestehe darin, Fehlerquellen nachzugehen. Er stelle dabei häufig Überzahlungen, aber auch Unterzahlungen fest. Er treffe ständig unabhängige Entscheidungen, die für die Betroffenen erhebliche Wirkungen hätten.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, 775,-- DM brutto
an den Kläger zu zahlen.

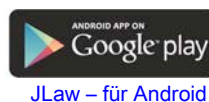
Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, daß die Tätigkeit des Klägers lediglich die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe C 5 a, nicht aber die der Gehaltsgruppe C 6 erfülle. Seine Tätigkeit könne nicht mit der eines Buchprüfers, sondern nur mit der eines Verwaltungsangestellten (Einkaufsabteilung, Mietfestsetzung, Statistik) verglichen werden. Er habe unter allgemeiner Aufsicht schwierige und verantwortliche Tätigkeiten im Finanzwesen ausgeübt. Hierfür genüge eine spezielle Erfahrung. Eine bestimmte berufliche Ausbildung sei nicht erforderlich. Nicht erforderlich für die Ausübung der Tätigkeit sei auch die Fähigkeit, unabhängige

- 5 -



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



- 5 -

Entscheidungen zu treffen. Dies erfolge allenfalls durch den Sektionsleiter, der entscheide, ob die Ausarbeitungen des Klägers Verwendung finden sollten oder nicht. Für die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit genüge die Fähigkeit, persönliche Entscheidungen zu treffen und selbständige Leistungen zu erbringen. Unabhängige Entscheidungen seien schon deshalb nicht denkbar, weil der Kläger innerhalb eines Teams gearbeitet habe. Die vom Kläger zu erledigende Arbeit sei eine ausgesprochene Routine-tätigkeit, die aufgrund eines Vorschriftenkatalogs, aus dem nur die entsprechenden Angaben abgelesen zu werden brauchten, erfolge. Er habe zudem ausschließlich unter Verwendung von Formblättern gearbeitet und auch nicht bestimmen können, ob eine Überprüfung notwendig sei oder nicht, sondern bei jedem Neuzugang eine Sold-Rechnungsprüfung vornehmen müssen. Es liege auch keine Stelle von besonderer Bedeutung vor. Die vom Kläger vorgenommene Überprüfung sei keine endgültige. Bei Versetzungen zu anderen Dienststellen würde wiederum eine Überprüfung der gleichen Art vorgenommen werden. Auch nehme die "Quality Edit Section" eine Überprüfung vor. In Indianapolis würden nur die Daten gespeichert werden, die jederzeit aufgrund einer neuen Prüfung und einer entsprechenden Meldung geändert werden könnten. Die in dem System nicht vorgesehenen Zahlungsanweisungen würden außerdem sofort vom Computer ausgestoßen werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt diese ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Erben des Klägers beantragen die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

Zutreffend und in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG AP Nr. 1, 2 zu § 58 TVAL II) hat das Landesarbeitsgericht zunächst geprüft, ob die dem Kläger als Military

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Pay Examiner (Review) übertragene Tätigkeit einem der Tätigkeitsbeispiele entspricht, die in der begehrten Gehaltsgruppe C 6 aufgeführt sind. Da auch diese Gehaltsgruppe des TVAL II in den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen nur allgemein gehaltene Begriffe und nicht konkret tatsächliche Erfordernisse der Tätigkeit aufführt, wäre die Aufteilung der Tätigkeit unter den Beispielen für die Eingruppierung nach der angeführten Rechtsprechung des Senats maßgeblich gewesen. Mit Recht hat jedoch das Landesarbeitsgericht dazu festgestellt, daß die Tätigkeit des Klägers in den Tätigkeitsbeispielen der begehrten Gehaltsgruppe C 6 nicht ausdrücklich aufgeführt ist. Die Tätigkeit eines Prüfers von Zahlungsunterlagen für Militärpersonen befinde sich weder unter den Beispielen der Gehaltsgruppe C 6 noch unter den Beispielen irgendeiner anderen Gehaltsgruppe.

Zutreffend lehnt es das Landesarbeitsgericht auch weiter ab, daß die Tätigkeit des Klägers mit einer der in der begehrten Gehaltsgruppe C 6 aufgeführten Tätigkeiten, insbesondere der eines Buchprüfers, vergleichbar ist. Dazu stellt das Landesarbeitsgericht darauf ab, daß der Kläger, der auch Berechnungen überprüft, damit im weitesten Sinne auf dem Gebiet des Rechnungswesens tätig gewesen sei; seine Hauptaufgabe habe jedoch in der Prüfung bestanden, ob die Vorschriften, nach denen sich die Bezüge des Militärpersonals bestimmen, richtig angewandt worden seien. Das ist eine von der Tätigkeit eines Buchprüfers abweichende Aufgabe, zu der das Landesarbeitsgericht mit Recht keine Verbindung und keine Parallele sieht.

Entgegen der Auffassung der Revision folgt daraus aber keineswegs, daß die Tätigkeit des Klägers nicht den Tätigkeitsmerkmalen der Gehaltsgruppe C 6 entsprach. Vielmehr ist angesichts des Fehlens ausdrücklicher oder vergleichbarer Tätigkeitsbeispiele nunmehr zu prüfen, ob die Tätigkeit den allgemeinen vorangestellten Tätigkeitsmerkmalen entspricht, wobei dann allerdings als Mittel zur Auslegung und Ausfüllung dieser allgemeinen Tätigkeitsmerkmale die Beispiele als Maßstab heranzuziehen sind. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend durchgeführt, wobei angesichts der außerordentlich allgemein gehaltenen Fassung die Rechtsbegriffe der Ge-

7 -



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



- 7 -

haltungsgruppe C 6 das Revisionsgericht ohnehin nur in sehr beschränktem Umfange die Subsumtion des Landesarbeitsgerichts nachprüfen kann. Insbesondere wegen der großen Reichweite und des hohen Maßes der Unbestimmtheit der hier verwendeten allgemeinen Rechtsbegriffe kommt den Tatsachengerichten ein besonders weiter Beurteilungsspielraum zu und kann in der Revisionsinstanz nur geprüft werden, ob der Rechtsbegriff als solcher verkannt wurde, ob die Subsumtion gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstößt oder bei der Beurteilung wesentliche Umstände außer acht gelassen wurden (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 58 TVAL II).

So ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht feststellt, daß der Kläger unter allgemeiner Aufsicht schwierige verantwortliche Arbeiten im Finanzwesen ausführt. Das Landesarbeitsgericht nimmt dazu an, daß die Tätigkeit des Klägers wegen der Vielfalt der anzuwendenden Vorschriften und der Notwendigkeit der Auslegungen schwierig ist, und hält die Verantwortlichkeit für gegeben, weil das Arbeitsergebnis zugleich zur Feststellung teilweise erheblicher Über- und Unterzahlungen führt.

Daß die Tätigkeit unter allgemeiner Aufsicht ausgeführt wird, folgt bereits aus der vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen und zwischen den Parteien unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung, so daß das Landesarbeitsgericht hierzu keine näheren Erläuterungen zu geben brauchte. Entgegen der Auffassung der Revision ist auch insoweit eine Unterscheidung in den Tätigkeitsmerkmalen der Gehaltsgruppen C 5, C 6 durch einmal "schwierige und verantwortliche Arbeiten" und zum anderen "schwierige verantwortliche Arbeiten" nicht erkennbar. Die Trennung von Schwierigkeit und Verantwortlichkeit durch die Beifügung des Wortes "und" und dessen Weglassung in der höheren Gehaltsgruppe können eine rechtliche Unterscheidung nicht rechtfertigen. Die Arbeiten müssen in beiden Fällen zugleich schwierig und verantwortlich sein, so daß das Landesarbeitsgericht mit Recht davon ausgehen konnte, daß der Kläger auch schwierige verantwortliche Arbeiten i.S. der Gehaltsgruppe C 6 ausführt.

Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht weiter davon ausgegangen, daß die Gehaltsgruppe C 6 insoweit höhere Anforderungen stellt, als die Tätigkeit an einer Stelle von besonderer Bedeutung



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

- 8 -

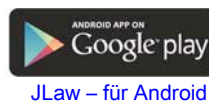
Ausbildung oder große Erfahrung bei Beaufsichtigungsarbeiten oder andere spezielle Erfahrungen bzw. gute Kenntnisse auf bestimmten Arbeitsgebieten, sondern eine berufliche Ausbildung und spezielle Erfahrung oder große Fähigkeit für Beaufsichtigungsarbeiten oder gründliche Allgemeinkenntnisse des betreffenden Berufs erfordert. Mit Recht nimmt dazu das Landesarbeitsgericht an, daß die Stelle von besonderer Bedeutung sich aus dem Aufbau der Verwaltung selbst, etwa durch die Zuweisung von Aufsichtsfunktionen oder besonders schwierigen Aufgaben oder aber nach außen in der besonderen Einwirkung der Tätigkeit auf die Lebensverhältnisse Dritter ergeben kann. Dies sind jedenfalls Merkmale, aus denen sich die Stelle von besonderer Bedeutung ergeben kann, wie der Senat bereits in den vom Landesarbeitsgericht mit Recht angeführten Entscheidungen ausgeführt hat (vgl. auch BAG AP Nr. 77, 82, 85 zu §§ 22, 23 BAT).

Wenn das Landesarbeitsgericht nach diesem zutreffenden Rechtsbegriff die besondere Bedeutung der Stelle des Klägers darin sieht, daß seine Tätigkeit materielle und ideelle Auswirkungen sowohl auf die Belange des Dienstherrn als auch auf die Armeeangehörigen habe, weil die Arbeitsergebnisse keiner weiteren Nachprüfung unterliegen und daher grundsätzlich dafür maßgeblich sind, ob der betreffende Armeeangehörige während des Zeitraumes von in der Regel 18 Monaten seinen Sold richtig erhalten hat oder Über- bzw. Unterzahlungen entstanden sind, hält sich das im Rahmen des Beurteilungsspielraumes der Tatsacheninstanz und ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch die Tätigkeit des Klägers zu den in der niedrigeren Gehaltsgruppe genannten Tätigkeitsbeispielen abgegrenzt und sie wegen der Überprüfungsaufgaben mit den in Gehaltsgruppe C 6 genannten Beispielen verglichen. Das hält sich ebenfalls im Rahmen des Beurteilungsspielraumes der Tatsacheninstanz.

- 9 -



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



- 9 -

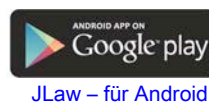
Ohne Rechtsfehler sieht das Landesarbeitsgericht auch das Tätigkeitsmerkmal als erfüllt an, daß die Tätigkeit des Klägers die Befähigung erfordert, unabhängige Entscheidungen zu treffen. Dabei grenzt das Landesarbeitsgericht auch die Befähigung, unabhängige Entscheidungen zu treffen, von der in der niedrigeren Gehaltsgruppe geforderten Befähigung ab, persönliche Entscheidungen zu treffen und entsprechende selbständige Leistungen zu erbringen. Auch nimmt das Landesarbeitsgericht darauf Bedacht, daß in der höheren Gehaltsgruppe eine weitgehend eigene Urteilsfähigkeit, Entscheidungsvermögen und persönliche Initiative gefordert werden. Damit geht das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff aus. Es hat ihn auch bei der Subsumtion beibehalten, wenn es nicht nur abstrakt, sondern konkret aufgrund der vom Kläger ausgeübten Tätigkeit feststellt, daß sie mehr erfordere als die Befähigung, persönliche Entscheidungen zu treffen. Wenn das Landesarbeitsgericht dabei annimmt, daß eine Tätigkeit auf dem Gebiet der Berechnung der Besoldung und sonstigen Bezüge von Militärpersonen die Befähigung zu persönlichen Entscheidungen erfordere, soweit sie darin besteht, die von dritter Seite zur Verfügung gestellten Daten unter die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen zu subsumieren, und darauf aufbauend darlegt, daß die Tätigkeit des Klägers höhere Anforderungen stellt, weil er die Tätigkeit der Berechner auf die richtige Anwendung der Vorschriften überprüfe und dies die Fähigkeit erfordere, unabhängige Entscheidungen zu treffen, weil sie keinen Weisungen unterliege und grundsätzlich keiner weiteren sachlichen Überprüfung unterzogen werde, so ist auch das eine rechtlich mögliche und daher revisionsrechtlich nicht zu beanstandende Begründung. Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt dabei auch, daß vom Kläger keine unabhängigen Entscheidungen getroffen werden, soweit abgesehen von ganz klaren Fällen sein Vorgesetzter bei Überzahlungen von mehr als 100 Dollar über Rückzahlungen entscheidet. Diese Fälle konnte das Landesarbeitsgericht jedoch bei der Bewertung deshalb unberücksichtigt lassen, weil ausdrücklich festgestellt wurde, daß das Schwergewicht der Tätigkeit in der Überprüfung

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

- 10 -



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



- 10 -

der Soldberechnung liegt und für diesen Bereich die Fähigkeit zur unabhängigen Entscheidung mit Recht angenommen worden ist. Hinzu kommt, daß auch der insoweit unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung bereits entnommen werden kann, daß der Kläger die normalen Aufgaben "unabhängig" im Rahmen der einschlägigen Vorschriften und Direktiven erledigt und der Kläger danach auch die Überprüfung auf eine gründliche und vollständige Kontrolle sämtlicher Dokumente erstrecken oder nur teilweise durchführen kann, wie schon das Arbeitsgericht mit Recht ausführte, worauf das Landesarbeitsgericht insoweit Bezug nimmt.

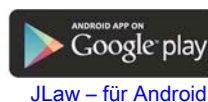
Im Ergebnis zu Recht nimmt das Landesarbeitsgericht schließlich auch an, daß die vom Kläger auszuübende Tätigkeit gründliche Allgemeinkenntnisse des betreffenden Berufs erfordert. Mit der Revision ist darin eine Steigerung gegenüber den in den niedrigeren Gehaltsgruppen geforderten Kenntnissen "von dem betreffenden Arbeitsgebiet", "auf bestimmten Arbeitsgebieten" und hier "des betreffenden Berufs" zu sehen. Da jedoch der Beruf eines Prüfers von Militärzahlungsunterlagen kein typischer Beruf i.S. einer bestimmten Berufsausbildung ist, kann nicht auf eine allgemeine Berufsausbildung für eine entsprechende Tätigkeit und die generellen Fähigkeiten und Kenntnisse für einen entsprechenden Beruf i.S. einer dahingehenden Berufsausbildung abgestellt werden. Maßgeblich muß daher vielmehr sein, daß für die begehrte Gehaltsgruppe C 6 gründliche Allgemeinkenntnisse nicht nur auf dem bestimmten Arbeitsgebiet, sondern generell für eine Tätigkeit erforderlich sind, die für die Ausübung der Aufgaben bei der Überprüfung, wie sie auch der Kläger durchgeführt hat, gefordert werden. Man muß also zum einen fordern, daß bei der Tätigkeit der Überprüfung gründliche Allgemeinkenntnisse notwendig sind und zum anderen auch solche gründlichen Allgemeinkenntnisse konkret feststellen. Dazu genügt die vom Landesarbeitsgericht wiedergegebene Bekundung des Zeugen, der Kläger besitze große Kenntnisse, nicht ohne weiteres. Das Landesarbeitsgericht bezieht sich aber in seiner Entscheidung auch ausdrücklich auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts, das sich eingehender damit auseinandersetzt, daß

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

- 11 -



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



- 11 -

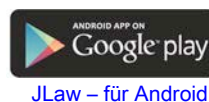
der Kläger gründliche Allgemeinkenntnisse seines Berufs zur Überprüfung der Soldunterlagen benötigt. Es führt dazu aus, daß der Kläger alle Armeevorschriften, die für die Besoldungsberechnung bestehen, nach dem jeweiligen Stand kennen und anwenden muß, weil er die Soldunterlagen auf ihre Richtigkeit mindestens 1 Jahr zurück überprüft und es sich dabei überwiegend um Soldberechnungen von anderen Standortverwaltungen auch des außereuropäischen Bereichs handelt. Nimmt man diese Ausführungen hinzu und berücksichtigt man weiter, daß sich die unterschiedlichen und vielfältigen Sachgebiete nach der Tätigkeitsbeschreibung der Armeevorschriften über weite Gebiete erstrecken, worauf das Landesarbeitsgericht in seinem Tatbestand durch Bezugnahme verwiesen hat, konnte im vorliegenden Fall vom Landesarbeitsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes angenommen werden, daß der Kläger auch objektiv gründliche Allgemeinkenntnisse seines Berufes besitzt, so daß insgesamt die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden ist.

Die von der Revision demgegenüber erhobenen Rügen greifen sämtlich nicht durch. Für die Vergütung des Klägers ist allein entscheidend, ob die von ihm auszuübende Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der begehrten Gehaltsgruppe erfüllt, so daß es nicht darauf ankommt, ob und in welchem Umfang in anderen Dienststellen gleichartige Tätigkeiten geleistet werden. Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung auch nicht darauf abgestellt, daß der Kläger eine Schlüsselposition ausgeübt habe und daß dieselbe Tätigkeit in anderen Dienststellen ausgeübt wird. Auf eine Beweiserhebung hierüber kam es deshalb nicht an. Nicht maßgeblich ist es auch, daß das Landesarbeitsgericht übersehen hat, daß das Tätigkeitsmerkmal der allgemeinen Aufsicht bereits in den Gehaltsgruppen 4 und 4 a erscheint, weil dies die Feststellung, daß der Kläger seine Tätigkeit unter allgemeiner Aufsicht ausführt, nicht berührt. Das Landesarbeitsgericht ist auch entgegen den Ausführungen der Revision nicht davon ausgegangen, daß die Soldrechner dem Kläger unterstellt seien, sondern hat lediglich eine gewisse innere Beziehung zwischen der Überprüfungstätigkeit

- 12 -



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



- 12 -

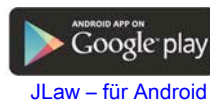
des Klägers und der Überprüfungstätigkeit der durch die Aufsichtsbezugnis gekennzeichneten Tätigkeitsbeispiele gesehen. Wenn die Revision im Zusammenhang damit vorträgt, daß der Kläger nicht überwiegend die Soldrechner überprüft habe, sondern insoweit eine Aushilfstätigkeit vorliege, ist das ein in der Revisionsinstanz neuer und damit unzulässiger Tatsachenvortrag.

Fehl geht schließlich auch die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Frage der Aufsichtsführung nicht zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht; die Beklagte hätte unter Beweis gestellt, daß diese Voraussetzungen beim Kläger nicht vorgelegen hätten. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich festgestellt, daß das Schwerkewicht der Tätigkeit des Klägers bei der Überprüfung der Soldunterlagen liegt und hat daraus eine Parallele zu den Tätigkeitsbeispielen der Gehaltsgruppe C 6 gezogen, soweit dabei Aufsichtsfunktionen genannt sind. Das ist ein materiel-ler Schluß des Landesarbeitsgerichts im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes und damit eine rechtliche Bewertung, gegenüber der die Rüge nach § 139 ZPO nicht durchgreift. Auch soweit die Revision rügt, daß das Landesarbeitsgericht für die Beurteilung der besonderen Bedeutung der Stelle nicht berücksichtigt habe, daß bei überzahlten Beträgen von mehr als 100 Dollar der Kläger nicht selbst die Entscheidung treffe, widerspricht das den Tatsachenfeststellungen im Berufungs-urteil, wonach der Zeuge nur darüber entscheidet, in welcher Weise überzahlte Beträge von mehr als 100 Dollar zurückzuzahlen sind. Die Überprüfung selbst obliegt nach diesen Feststellungen aber dem Kläger, so daß dies das Landesarbeitsgericht zu Recht auch seiner Bewertung zugrunde legen konnte. Entgegen der Auf-fassung der Revision war auch eine erneute Vernehmung von Zeugen zu Fragen nicht erforderlich, die bereits vor dem Ar-beitsgericht erörtert worden waren und zu denen Zeugen bereits vom Arbeitsgericht vernommen wurden.

- 13 -



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



- 13 -

Die Revision war demgemäß mit der Kostenfolge des
§ 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Gehring
 Dr. Richter O.Rudolf

