

Aktenzeichen: 4 AZR 29/82

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 14. März 1984

- 4 AZR 29/82 -

I. Arbeitsgericht Kiel

Urteil vom 17. Dezember 1980

- 4 a Ca 380/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 9. Dezember 1981

- 2 Sa 74/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung von Lohnrechner

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a
VergGr. V c (Lohnrechner)

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 29/82

2 Sa 74/81 Schleswig-Holstein

Verkündet am
14. März 1984

Im Namen des Volkes!

Haut,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 14. März 1984 durch den



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



-2-

Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller
und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schaible
und Hauk für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Ur-
teil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-
Holstein vom 9. Dezember 1981 - 2 Sa 74/81 -
aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Ver-
handlung und Entscheidung an das Beru-
fungsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger steht seit 16. Dezember 1959 als Angestellter in
den Diensten der Beklagten. Seit 19. August 1974 wird er als
Lohnrechner beschäftigt. Seit 1. Januar 1975 ist er im M
im Sachgebiet "Personal- und Sozial-
angelegenheiten" tätig. Das M ist
als Lohnstelle für etwa 2.300 Arbeiter zuständig. Es wird von
einem Regierungsamtmann geleitet. Diesem sind drei Lohnfestsetzer
sowie neben dem Kläger elf weitere Lohnrechner unterstellt.

Nach einer Tätigkeitsdarstellung vom 2. Mai 1980 hat der



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



Kläger seit 1. Juni 1975 folgende Aufgaben zu erledigen:

1.	Errechnung der Löhne und Vergütungen für die Arbeiter und Auszubildenden einschließlich aller Nebenarbeiten	Zeitanteil in %

1.1	Anlegen und Führen der Lohnstammkarte, des Personal- und Lohndatenblattes und des Lohnsammelblattes	5
1.2	Signierung der Lohndaten auf ein Personaldatenblatt zur Herstellung von Lochkarten für die monatliche Lohnabrechnung	5
1.3	Überprüfung der gestanzten Lochkarten auf richtige Ablochung, da ein Prüflocher nicht zur Verfügung steht	1
1.4	Überprüfung und Kontrolle der Eingaben der monatlich von der EDV-Anlage ausgedruckten "Prüfliste", die die Plausibilitätskontrolle des allgemeinen EDV-Verfahrens ersetzt	4
1.5	Eingabe und Änderung über die Prüfliste, wenn sich die festen Personalbestandteile ändern (z. B. Änderung des Kindergeldes, Sozialzuschlages, Monatsregellohnes, vermögenswirksame Leistungen usw.)	3
1.6	Auswerten und Errechnen der erforderlichen Lohnmerkmale auf Grund der in den Beschäftigungsnachweisen mitgeteilten verwertbaren Daten	34
1.7	Eintragung der hieraus ermittelten Werte in einen "Universalbeleg" nach einem Lohnartenschlüssel. Anhand des Universalbeleges werden Lochkarten erstellt	2
1.8	Errechnung des Krankenlohnes, Krankengeldzuschusses und des fiktiven Urlaubslohnes für die	



VBL	2
1.9 Errechnung des Urlaubslohnzuschlages nach § 48 (3) MTB II	1
1.10 Feststellung des Urlaubsgeldes nach Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen	1
1.11 Errechnung der jährlichen Zuwendung nach Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen	2
1.12 Errechnung der Besitzstandszulage für Kraftfahrer nach dem Tarifvertrag vom 1. 4. 1978 unter Berücksichtigung der monatlich erbrachten Leistungen (Überstunden, Zeitzuschläge usw.)	1
1.13 Errechnung der geleisteten Arbeitszeit für die Festsetzung des Kraftfahrerpauschallohnes und Halbjahrespauschale	1
1.14 Durchführung manueller Lohnausgleiche für einen oder mehrere Monate, insbesondere bei Änderung des Lohnes wegen Krankheit, Urlaub ohne Lohn usw. (tageweise Lohnabrechnung)	6
1.15 Durchführung von Lohnänderungen auf Grund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen in allen Fällen	1
1.16 Bearbeitung der Anträge zum Vermögensbildungsgesetz und Feststellung der Arbeitnehmersparzulage nach den Lohnsteuermerkmalen	1
1.17 Bearbeitung und Überwachung der BHW-Abtretungen, Lohnvorschüsse und Beiträge für das BWS sowie der Pfändungsbeträge	1
1.18 Überwachung der Termine für die Zahlung des Kindergeldes, Sozialzuschlages und Ausgleichszulagen	1
1.19 Auswertung der Lohnsteuerkarten unter Berücksichtigung der	



Steuerklassen, Kinderzahl, Religion, Freibeträge und Altersentlastungsbeträge	1
1.20 Errechnung der Ausbleibe-, Auswärts- und Beköstigungszulage	2
1.21 Rechnerische Feststellung aller Belege der Lohnabrechnung	10
 2. Durchführung der Meldungen zur Sozialversicherung gem. DEVO bei -----	
Jahresmeldungen, Unterbrechungsmeldung, Wechsel der Krankenkasse, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Wegfall der Pflicht zur Arbeitslosenversicherung bei Vollendung des 63. Lebensjahres	3
 3. Jahresabschlußarbeiten -----	
3.1 Überprüfung der DV-Jahresergebnisse und ggf. manuelle Berichtigung der Jahreslohnkonten	2
3.2 Überprüfung der DV-Jahresergebnisse zur VBL-Abrechnung und Eintragung der Ausfallzeiten	2
3.3 Überprüfung der DV-Jahresergebnisse und ggf. manuelle Berichtigung der Werte für die Lohnsteuerkarten und des Lohnsteuerjahresausgleiches	2
4. Mündliche Erläuterung der Lohnabrechnung über Zusammensetzung und Berechnungsweise des Lohnes auf Anfrage der Lohnempfänger	1
5. Selbständige Erledigung des mit der Lohnabrechnung zusammenhängenden Schriftverkehrs	5

Die Parteien haben die Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) auf das Arbeitsverhältnis vereinbart. Der Klä-



ger erhält seit 1. Januar 1975 Vergütung nach VergGr. VI b BAT. Den von ihm mit Schreiben vom 4. Juli 1978 geltend gemachten Anspruch auf Vergütung nach VergGr. V c BAT hat die Beklagte abgelehnt.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger von der Beklagten für die Zeit ab 1. Juli 1978 Vergütung nach VergGr. V c BAT. Hierzu hat er vorgetragen, die von ihm auszuübende Tätigkeit erfordere den Einsatz gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse auf den Gebieten Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht, VBL-Vertragsrecht, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, MTB II und 3. Vermögensbildungsgesetz. Die Tätigkeiten seien schwierig und verlangten selbständige Leistungen. Er habe nicht nur aufgrund vorgegebener Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge erforderlichen Arbeiten vorzunehmen, sondern auch aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse die notwendigen Merkmale und sonstigen Anspruchsvoraussetzungen selbst festzustellen.

Der Kläger hat demgemäß beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab 1. Juli 1978 die Vergütung nach den Sätzen der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 zu zahlen, sowie festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm für die Zeit vom 1. Juli 1978 bis zum 31. Dezember 1979 DM 3.393,31 brutto als Differenzbetrag zwischen den VergGrn. VI b und V c BAT zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vorgetragen, der Kläger erkenne, daß er nach der unstreitigen Tätigkeitsdarstellung nicht die notwendigen Merkmale und sonstigen Anspruchsvoraussetzungen festzustellen habe. Vielmehr erfülle er die ihm obliegenden Aufgaben nach vorgegebenen Merkmalen. Soweit erforderliche Lohnmerkmale aufgrund der in den Beschäftigungsnachweisen mitgeteilten verwertbaren Daten auszuwerten und zu errechnen seien, handele es sich um die Bearbeitung von reinem Zahlenmaterial, wobei der Kläger die vom Festsetzer angegebenen Lohnmerkmale berücksichtigen müsse.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag nur noch insoweit weiter, als er die Feststellung beantragt, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab 1. Juli 1978 Vergütung nach VergGr. V c BAT zu zahlen. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat seinen Klageantrag in der Revisionsinstanz unter Berücksichtigung der Senatsrechtsprechung darauf beschränkt, daß er nur noch die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 1. Juli 1978 Vergütung nach VergGr. V c BAT zu zahlen. Damit ist die Klage in dem in der Revisionsinstanz noch anhängigen Umfang als eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen unbedenklich zulässig (vgl. BAG 30, 229, 231 = AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) kraft einzelvertraglicher Vereinbarung als Vertragsrecht Anwendung. Danach kommt es für die Vergütung des Klägers darauf an, ob zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale der vom Kläger beanspruchten VergGr. V c BAT erfüllen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Hierbei ist unter Arbeitsvorgang eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen (vgl. BAG Urteil vom 23. Februar 1983 - 4 AZR 222/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Die danach für die Eingruppierung des Klägers erforderliche



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Festlegung von Arbeitsvorgängen haben die Vorinstanzen unterlassen. Bereits dies zwingt zur Aufhebung des Berufungsurteils. Der Senat ist zwar grundsätzlich rechtlich nicht daran gehindert, die vom Kläger zu erbringenden Arbeitsvorgänge selbst festzulegen und rechtlich zu bewerten, da es sich bei dem Begriff des Arbeitsvorganges um einen von den Tarifvertragsparteien vorgegebenen Rechtsbegriff handelt (BAG 30, 229, 233 = AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Hierzu fehlt es jedoch an der Feststellung der erforderlichen Tatsachen. Arbeitsergebnisse, Zusammenhangstätigkeiten, Verwaltungsübung, tatsächliche Trennbarkeit sowie rechtlich selbständige Bewertbarkeit der einzelnen Aufgaben des Klägers können nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht bestimmt werden. Die Tätigkeitsdarstellung, in der die einzelnen dem Kläger obliegenden Aufgaben aufgeführt sind, ist zwar unstreitig. Aber aus ihr läßt sich nicht entnehmen, welchen Arbeitsergebnissen die einzelnen Aufgaben des Klägers jeweils zu dienen bestimmt sind, inwiefern die einzelnen Aufgaben des Klägers tatsächlich voneinander abgrenzbar sind, ob und in welchem Umfang einzelne Tätigkeiten als Zusammenhangstätigkeiten anderen Tätigkeiten zugeordnet werden müssen und insbesondere, ob die einzelnen Tätigkeiten rechtlich selbständig bewertbar sind. Auch zur Verwaltungsübung, vorliegend zur Abgrenzung der Aufgaben des Klägers zu den Aufgaben der anderen Lohnrechner, Lohnfestsetzer und sonstiger Bediensteter, fehlen die erforderlichen Tatsachenfeststellungen, die sich auch nicht aus der Tätigkeitsdarstellung ergeben.

Das Landesarbeitsgericht führt zwar aus, daß ca. 75 % der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitsvorgänge des Klägers nicht die tariflichen Tätigkeitsmerkmale der vom Kläger beanspruchten Vergütungsgruppe erfüllen und deshalb die Klage abzuweisen sei. Es erläutert aber nicht, wie es die damit angesprochenen Arbeitsvorgänge des Klägers festgelegt, insbesondere welche Tatsachen es hierbei zugrunde gelegt hat. Damit sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts für den Senat insoweit unverwertbar, zumal auch aus dem sonstigen Akteninhalt die zur Festlegung der Arbeitsvorgänge erforderlichen Tatsachen nicht festgestellt werden können.

Auf eine Festlegung der Arbeitsvorgänge käme es nur dann nicht an, wenn für die gesamte Tätigkeit des Klägers die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT verneint werden könnten. In diesem Sinne können die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts verstanden werden, wenn es nach einer durchgeführten Beweisaufnahme 75 % der Tätigkeit des Klägers wie folgt bewertet:

"Der Gesamteindruck war jedoch der, daß der Kläger fast durchweg eine einfache Lohnrechnertätigkeit, d. h. Lohnberechnungen nach vorgegebenen Merkmalen ausübt und nur in ganz geringem Umfange - im Rahmen der einzelnen Arbeitsvorgänge kaum oder nur in geringem prozentualen Umfange - selbständig Tatsachen feststellt und rechtliche Schlüsse zieht. Und selbst hierbei handelt es sich um einfachere Routinetätigkeit, denn - was auffiel - der Kläger wies gerade in diesem Zusammenhang persönlich mehrmals auf Formulare hin, die er sich teils im Zusammenwirken mit dem Zeugen W entworfen habe."

Zu den weiteren 25 % der Tätigkeit des Klägers führt das Landesarbeitsgericht aus, diese fielen nicht zugunsten des Klä-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gers ins Gewicht. Der Kläger habe insoweit selbst unvollkommen substantiiert nur eine teilweise höherwertige Tätigkeit behauptet, so daß ein weiteres Eingehen hierauf in der Beweisaufnahme zu einem unzulässigen Ausforschungsbeweis hätte führen müssen.

Mit Recht rügt die Revision insoweit, daß das Landesarbeitsgericht § 286 Abs. 1 Satz 2 ZPO verletzt hat, der vorschreibt, daß in dem Urteil die Gründe anzugeben sind, die für die richterliche Überzeugung leitend gewesen sind. Denn den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts läßt sich nicht entnehmen, aus welchen tatsächlichen Umständen es die Anforderungen der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 verneint. Die Bezugnahme auf einen Gesamteindruck und nicht näher umschriebene Arbeitsvorgänge enthält eine nicht nachvollziehbare pauschale Bewertung, die nicht erkennen läßt, ob das Landesarbeitsgericht von den zutreffenden tariflichen Rechtsbegriffen im Sinne der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 ausgegangen ist und welche tatsächlichen Umstände es für seinen Gesamteindruck berücksichtigt hat.

Auf eine Festlegung der Arbeitsvorgänge käme es ferner nicht an, wenn die gesamte Tätigkeit des Klägers nach seinem eigenen Klagevorbringen nicht die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT erfüllen könnte; dann wäre die Klage insoweit unschlüssig. Aber auch dies trifft nicht zu.

Für die Eingruppierung des Klägers sind folgende Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Anlage 1 a zum BAT heranzuziehen:



VergGr. V c Fallgruppe 16

Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. VI b Fallgruppe 7 b heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte das Besoldungsdienstalter erstmals, die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge erstmals, die ruhegehaltsfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescdeide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat).

VergGr. VI b Fallgruppe 7 b

Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.

Nach der ständigen Senatsrechtsprechung bestehen zwischen den Anforderungen der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 7 b und der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 folgende Unterschiede: Dem Lohn-



rechner im Sinne der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 7 b werden in Gestalt der "angegebenen Merkmale" für die Lohnerrechnung verwertbare Daten, bereits aus Lebenssachverhalten ausgewertet, angegeben. Der Lohnerrechner im Sinne der darauf aufbauenden Fallgruppe 16 der VergGr. V c BAT hat demgegenüber 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. Darüber hinaus verlangen die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 weiterhin, daß der Lohnerrechner auch noch diejenigen Tätigkeiten selbständig auszuüben hat, die mit der Errechnung von Vergütungen oder Löhnen im Sinne der vorstehenden Ausführungen zusammenhängen, nämlich insbesondere die Feststellung der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, die Bearbeitung von Pfändungen und Abtretungen sowie die Führung des entsprechenden Schriftwechsels. Dabei genügt es nicht, wenn die mit der Lohnerrechnung zusammenhängenden Arbeiten nur teilweise auszuführen sind; die "Zusammenhangstätigkeiten" müssen vielmehr, sofern sie überhaupt anfallen, in vollem Umfange zu der auszuübenden Tätigkeit des Lohnerrechners gehören (BAG Urteil vom 25. Juli 1973 - 4 AZR 499/72 -, AP Nr. 71 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen).

Hierbei können entgegen der Auffassung des Klägers diejenigen Tätigkeiten nicht der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 zugeordnet werden, bei denen ihm die für die Lohnerrechnung erforderlichen Daten, z. B. Überstunden, Sonntagsarbeit usw., mit-



geteilt werden. Damit sind nämlich die Merkmale angegeben, nach denen der Kläger die Vergütung zu errechnen hat. Dies entspricht den Anforderungen der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 7 b. Würden hingegen dem Kläger nur die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten der einzelnen Arbeitnehmer mitgeteilt und müßte er selbst danach feststellen, ob es sich hierbei im Einzelfall um die Normalarbeitszeit, Überstunden, Sonntagsarbeit, Nachtarbeit usw. handelte, dann hätte er insoweit aus den tatsächlichen Angaben die für die Vergütungserrechnung notwendigen Merkmale (Überstunden usw.) selbst festzustellen, was den Anforderungen der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 entspräche. Dasselbe gilt, soweit der Kläger Dienstaltersstufen und Erhöhungen der tariflichen Vergütung zu berücksichtigen hat. Auch insoweit hat er nicht das Dienstalter und die für den Arbeitnehmer zutreffende Vergütungsgruppe zu ermitteln, was eine Feststellung notwendiger Merkmale im Sinne der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 wäre. Vielmehr hat der Kläger ausgehend von einem vorgegebenen festgesetzten Dienstaltersbeginn bei der jeweiligen Vergütungsgruppe zu prüfen, nach welchen Zeiträumen der Angestellte in die nächste Dienstaltersstufe aufrückt. Dies erfordert keine Subsumtion von Tatsachen unter bestimmte Merkmale, sondern ist eine typische Rechenarbeit aufgrund angegebener Merkmale. Auch bei Erhöhungen der tariflichen Vergütung hat der Kläger nur dem Tarifvertrag die für die Vergütungsgruppe des Arbeitnehmers maßgebende Vergütung seiner Berechnung zugrunde zu legen und damit auch insoweit nur eine Rechenarbeit zu vollziehen. Die Merkmale (Beginn des Dienstalters, maßgebende Vergütungsgruppe) sind hier vorgegeben.



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



Bei den sonstigen Tätigkeiten des Klägers läßt sich nach seinem Klagevorbringen aber nicht ausschließen, daß er die für die Lohnerrechnung notwendigen Merkmale aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen im Sinne der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 festzustellen hat oder bestimmte Tätigkeiten der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 als Zusammenhangstätigkeiten zuzuordnen sind. Das gilt für den vom Kläger nach seiner Behauptung zu berücksichtigenden Fortfall von Kindergeld und Sozialzuschlägen, für die Überprüfung von Daten auf ihre Richtigkeit, für die Ergänzung der Prüflisten, für die Errechnung des Krankenlohnes, des Urlaubslohnzuschlags, der Feststellung des Urlaubsgelds, der Errechnung der jährlichen Zuwendung, der Errechnung der Besitzstandszulagen, der Errechnung der geleisteten Arbeitszeit für die Festsetzung des Kraftfahrerpauschallohns und die weiteren vom Kläger angeführten Tätigkeiten. Soweit der Kläger bei diesen Tätigkeiten zu prüfen hat, ob gesetzliche oder tarifliche Anspruchsvoraussetzungen für einen Lohnbestandteil vorliegen, übt er eine Tätigkeit im Sinne der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 aus. Hat er hingegen aufgrund angegebener Daten nach Tabellen oder Verzeichnissen die Höhe bestimmter Lohnbestandteile zu ermitteln und der Berechnung der Vergütung zugrunde zu legen, liegt nur eine Lohnrechner Tätigkeit nach VergGr. VI b BAT Fallgruppe 7 b vor.

Hierzu ist der Sachvortrag des Klägers bisher sehr pauschal und unbestimmt, so daß der Senat nicht beurteilen kann, ob nach einer weiteren Substantiierung des Klagevortrags noch von einer Feststellung der notwendigen Merkmale und sonstigen Anspruchs-



voraussetzungen im Sinne der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 gesprochen werden kann. Da das Landesarbeitsgericht aber von seinem unzutreffenden Rechtsstandpunkt aus die erforderliche Sachaufklärung unterlassen hat, wird es dem Kläger Gelegenheit geben müssen, seinen Klagevortrag entsprechend den tariflichen Anforderungen zu substantiieren.

Soweit es um die mit der Lohnerrechnung zusammenhängenden Arbeiten im Sinne der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 geht, sind diese Arbeiten von dem Angestellten vollständig und nicht nur teilweise verantwortlich vorzunehmen. Das gilt aber nur, sofern sie überhaupt anfallen. Sind z. B. bei der Beschäftigungsbehörde des Klägers besondere Feststellungen zur Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung nicht erforderlich, weil ohnehin dort alle Arbeiter pflichtversichert sind, ist es unschädlich, wenn der Kläger bei der Neueinstellung von Arbeitern nicht mit der bloß formalen und deklaratorischen Feststellung der Versicherungspflicht betraut ist.

Bei einer neuen Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht insbesondere zu beachten haben, daß tatsächlich trennbare Tätigkeiten der VergGr. V c BAT Fallgruppe 16 und der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 7 b nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden dürfen, weil sie insoweit rechtlich selbständig zu bewerten sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-17-

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentcheiden haben.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Schaible

Hauk





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)