

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

Gesetz: BAT §§ 22, 23, Anlage 1 a VergGr. V c

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 512/72

Urteil des BAG vom 8. August 1973 IAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 512/72
2 Sa 7/71 Frankfurt am Main

Verkündet am
8. August 1973

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. August 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Willems und Dr. Schwennicke für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 31. Mai 1972 - 2 Sa 7/71 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger ist als Vergütungsrechner bei der zentralen Vergütungsstelle des Finanzamtes F , Hamburger Allee, beschäftigt. Er bearbeitet die Vergütungen für 318 Angestellte und übt dabei folgende Tätigkeiten aus:

- 1) Bei der Neueinstellung eines Angestellten erhält der Vergütungsrechner von der Oberfinanzdirektion Frankfurt a.M. eine Auszahlungsanordnung, aus der die persönlichen Verhältnisse (Zu- und Vorname, Geburtstag, Familienstand, dienstlicher Wohnsitz, Ortsklasse), die Vergütung (Angaben über das aus dem Arbeitsvertrag ersichtliche Einstellungsdatum, die Vergütungsgruppe, die Berechnung der Grundvergütung, die Zahl der zuschlagsberechtigten Kinder und den Monatsbetrag der Zuschläge), Angaben zur Versicherungspflicht (die Pflichtkrankenkasse oder Ersatzkasse ist angegeben; es folgen Angaben zur Krankenversicherung, Angestelltenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Arbeitgeberanteil zur Angestelltenversicherung, Zuschuß zur Lebensversicherungsprämie gemäß § 14 - § 22 VersorgungsTV und Zusatzversicherung; es ist in jedem Falle angegeben, ob die einzelnen Versicherungspflichten bestehen oder nicht bestehen). Aus dieser Auszahlungsanordnung geht auch der nächste Steigerungstermin der Grundvergütung hervor.
Der Kläger überträgt die Angaben auf die Stammkarte für Angestellte, rechnet danach aus der ihm angegebenen Bruttovergütung die Nettovergütung aus und überträgt diese auf die Vergütungskarte; sodann werden diese Angaben an die Maschinenbuchhaltung zum Zwecke der Buchung und Erstellung der Auszahlungsanweisung weitergegeben.
- 2) Bei der Höhergruppierung erhält der Kläger eine Auszahlungsanordnung wie bei der Neueinstellung; die Tätigkeiten sind die gleichen wie bei 1).
- 3) Aus den Angaben, die der Kläger auf der Auszahlungsanordnung der Oberfinanzdirektion erhält und sodann auf die Stammkarte überträgt, ergibt sich der Zeitpunkt des Steigerungsbetrages. Der Kläger hat den in Betracht kommenden Steigerungsbetrag aus dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag zu entnehmen und sodann die Vergütung neu zu berechnen.
- 4) Wenn die Vergütungen durch einen neuen Tarifvertrag geändert werden, erhält der Kläger von der Oberfinanz-

- 3 -

direktion einen Schnellbrief des Hessischen Ministers der Finanzen mit dem Durchführungserlaß und dem neuen Tarifvertrag.

Im Schnellbrief erteilt der Minister die allgemeine Auszahlungsanordnung nach den Vollzugsbestimmungen zu § 68 RRO. Einzelanweisungen über die neue Höhe der Vergütung der einzelnen Angestellten erhält der Kläger nicht. Im Schnellbrief sind einige Beispiele für die Berechnung der neuen Vergütung aufgeführt.

Der Kläger errechnet sodann anhand der Weisungen und Erläuterungen des Schnellbriefes und unter Berücksichtigung der Vorschriften des VergütungsTV die neue Vergütung; dabei muß er die in den Anlagen zum Tarifvertrag beigelegten Tabellen mit dem neuen Zahlenwerk berücksichtigen. Ferner mußte er in diesem Zusammenhang bis zum 30. September 1970 eine Vergleichsberechnung vornehmen (so als ob der Angestellte neu eingestellt worden wäre - fiktive Neueinstellung). Der Oberfinanzdirektion hat er auf einem Formular die von ihm unter Berücksichtigung des neuen Tarifvertrages, berechneten Vergütungen mitzuteilen. Auf diesem Formular ordnet die Oberfinanzdirektion, nachdem ein dort tätiger Steuerinspektor oder Vertragsangestellter der Vergütungsgruppe IV b oder V b BAT den Vermerk "Sachlich richtig und festgestellt" unterzeichnet hat, die Auszahlung der Bezüge in der vom Kläger angegebenen Höhe zuzüglich der gegebenenfalls zu zahlenden Versicherungsbeträge (Staatsanteile) an.

Der Kläger muß bei einer Änderung der Vergütung auf Grund eines neuen Tarifvertrages selbständig feststellen, ob die Jahresarbeitsverdienstgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung überschritten wird.

Ist das der Fall, dann teilt er das auf einem Vordruck dem Angestellten mit, weist ihn darauf hin, daß er sich freiwillig weiterversichern könne und fertigt auf dem Vordruck zugleich eine Berechnung an, aus der sich die monatliche Überschreitung der Jahresarbeitsverdienstgrenze ergibt. Hierbei sind § 165 Abs. 4 RVO (Nichtanrechnung von Familienzuschlägen) und der nach dem Vermögensbildungsgesetz gewährte Betrag zu berücksichtigen

- 5) Bei der Änderung des Ortszuschlages (§ 29 BAT) erhält der Kläger ebenfalls einen Schnellbrief des Finanzministers mit den Tabellen der neuen Ortszuschläge. Der Kläger muß den aus der Tabelle ersichtlichen neuen Zuschlag bei der Berechnung der Vergütung berücksichtigen und in diesem Zusammenhang darauf achten, ob durch den neuen (höheren) Zuschlag gegebenenfalls die Jahresarbeitsverdienstgrenze überschritten wird.
- 6) Für die Zuwendung zu Weihnachten erhält der Kläger die einschlägigen Tarifverträge ebenfalls durch Schnellbrief



- 4 -

des Finanzministers; er errechnet sodann nach den auf der von ihm geführten Stammkarte enthaltenen Angaben die Höhe der Zuwendung für die einzelnen Angestellten.

- 7) Durch Schnellbrief erlangt der Kläger Kenntnis von der Veränderung der Sozialversicherungsgrenze. Er hat sodann (anhand der Stammkarte) etwaige Überschreitungen festzustellen und bei der Auszahlung zu berücksichtigen. Auch bei der Änderung der Vergütung muß der Kläger die Überschreitung feststellen und bei der Berechnung der Nettovergütung berücksichtigen.

Er hat Pfändungen zu bearbeiten und erhält von der Oberfinanzdirektion die Mitteilung, daß eine Pfändung vorliegt. Anhand des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses muß er diese Pfändung unter Berücksichtigung der einschlägigen Vorschriften der ZPO sowie der entsprechenden Stammkarte bearbeiten; seine Aufgabe ist es, in diesem Zusammenhang auch die Reihenfolge der Erledigungen festzustellen und dem Gläubiger die entsprechenden Mitteilungen zu machen. Ferner erledigt der Kläger die übrigen Zusammenhangsarbeiten der VergGr. V c Fallgruppe 15 BAT.

Der Kläger vertritt die Auffassung, ihm stehe aufgrund dieser Tätigkeiten Vergütung nach VergGr. V c Fallgruppe 15 BAT zu. Für die Zeit vom 1. August 1967 bis 31. Dezember 1968 verlangt er demgemäß den Unterschiedsbetrag zwischen der VergGr. VI b und V c BAT in der unstreitigen Höhe von 882,-- DM und hat beantragt, das beklagte Land zu verurteilen, an den Kläger 882,-- DM zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat vorgetragen, der Kläger leiste die in VergGr. V c Fallgruppe 15 BAT aufgeführten Zusammenhangsarbeiten nur teilweise und in geringem Umfange. Im übrigen handele es sich um Rechenarbeiten, für die ihm die Merkmale angegeben würden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

- 5 -



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



- 5 -

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß dem Kläger Vergütung nach VergGr. V c BAT nicht zusteht.

Der Kläger beansprucht Vergütung nach der VergGr. V c BAT, wovon, wie die Vorinstanzen und die Parteien übereinstimmend annehmen, für ihn nur die Fallgruppe 15 in Betracht kommt, die solche Angestellten erfaßt,

"die sich dadurch aus der VergGr. VI b Fallgruppe 7 herausheben, daß sie aufgrund der ihnen angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten selbständig ausführen, z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen, Führen des anfallenden Schriftwechsels."

Demgegenüber fallen unter die nächstniedrigere Fallgruppe 7 der VergGr. VI b

"Angestellte, die sich dadurch aus der VergGr. VII Fallgruppe 5 herausheben, daß sie aufgrund der ihnen angegebenen Merkmale selbständig Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne errechnen,"

und unter die Fallgruppe 5 der VergGr. VII

"Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Löhnen oder Vergütungen mit gründlichen Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit."

In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise nimmt das Landesarbeitsgericht bei dem Kläger eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit an (BAG AP Nr. 27 zu §§ 22, 23 BAT). Zur Begründung verweist es dazu mit Recht auf die behördliche Organisation sowie den inneren Zusammenhang sämtlicher von dem Kläger erledigter Aufgaben (vgl. Urteil des Senats vom 6. Juni 1973 - 4 AZR 387/72 - zur Veröffentlichung



im Nachschlagewerk vorgesehen).

Mit der Frage der Abgrenzung der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT Fallgruppe 15 von denen der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 7 hat sich der Senat schon mehrfach befaßt (vgl. BAG AP Nr. 29, 31 und 33 zu §§ 22, 23 BAT sowie Urteil des Senats vom 9. Mai 1973 - 4 AZR 305/72 - demnächst AP Nr. 68 zu §§ 22, 23 BAT). Danach besteht zwischen diesen beiden Fallgruppen für Angestellte im Verlohnungswesen ein zweifacher Unterschied: Dem Lohnrechner im Sinne der VergGr. VI b Fallgruppe 7 werden in Gestalt der "angegebenen Merkmale" für die Vergütungs- oder Lohnerrechnung verwertbare Daten, bereits aus Lebenssachverhalten ausgewertet, angegeben. Der Lohnerrechner im Sinne der Fallgruppe 15 der VergGr. V c 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 Vergütungs- oder Lohnerrechnung auszuwerten. Darüber hinaus verlangen die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT Fallgruppe 15 weiterhin, daß der Vergütungs- oder 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 anfallenden Schriftwechsels. Dabei genügt es nach den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen nicht, wenn die mit der Vergütungs- oder Lohnerrechnung zusammenhängenden Arbeiten nur teilweise auszuführen sind; die "Zusammenhangstätigkeiten" müssen vielmehr, sofern sie überhaupt anfallen, in vollem Umfange zu der auszuübenden Tätigkeit des Vergütungs- oder Lohnerrechners gehören (vgl. BAG AP Nr. 33 zu §§ 22, 23 BAT sowie Urteil des Senats vom 9. Mai 1973 - 4 AZR 305/72 - wie zuvor).

In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats (BAG 22, 247 [250] = AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT; AP Nr. 94 zu § 3 TO.A sowie Urteil vom 28. Februar 1973 - 4 AZR 190/72 - demnächst AP Nr. 66 zu §§ 22, 23 BAT) prüft das Landesarbeitsgericht zunächst, ob der Kläger mit seinen auszuübenden Tätigkeiten die einschlägigen Merkmale



der Fallgruppen 5 der VergGr. VII BAT und 7 der VergGr. VI b BAT erfüllt, was beides mit nicht zu beanstandender rechtlicher Begründung bejaht wird. Auch soweit das Landesarbeitsgericht im Anschluß daran die entscheidenden Kriterien für die Abgrenzung zwischen den Tätigkeiten der Angestellten der VergGr. V c BAT Fallgruppe 15 und VI b BAT Fallgruppe 7 aufzeigt, hält es sich streng an die eingangs dargelegten Grundsätze der Senatsrechtsprechung. So wird beispielsweise mit Recht vom Landesarbeitsgericht in Anknüpfung an die Entscheidung BAG AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT hervorgehoben, daß nur "Merkmale" und keine "tatsächlichen Verhältnisse" angegeben wurden, wenn dem Kläger von der anweisenden Stelle die Daten für die Festsetzung der Vergütungen, bereits aus Tatsachen ausgewertet, mitgeteilt worden sind (z.B. Ortsklasse, Tarifklasse, Veränderungen in der Höhe der Vergütungen, Zulagen usw.). Solchenfalls kommt daher, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt, eine Vergütungserrechnung aufgrund "angegebener tatsächlicher Verhältnisse" nicht in Betracht, denn die "tatsächlichen Verhältnisse" werden dann lediglich der anweisenden Stelle mitgeteilt, die sie ihrerseits zu "Merkmalen" auswertet und als solche an den Kläger weitergeleitet hat.

Aber auch bei der Subsumtion hat das Landesarbeitsgericht entgegen der Auffassung in der Revision die Grundsätze der Senatsrechtsprechung nicht verlassen. Das gilt zunächst einmal insoweit, als das Landesarbeitsgericht die Tätigkeiten jeweils im einzelnen tarifrechtlich gewürdigt hat

Bei der Neueinstellung erhält der Kläger von der Oberfinanzdirektion neben den unschädlichen Angaben über Vergütungsgruppe, Einstellungstermin, Vordienstzeiten in der Auszahlungsanordnung die persönlichen Verhältnisse und die Angaben über die Vergütung, insbesondere die Berechnung der Grundvergütung, die Zahl der zuschlagsberechtigten Kinder und den Monatsbetrag der Zuschläge sowie die jeweils bereits festgestellten Angaben zur Versicherungspflicht, zur Krankenversicherung, Angestelltenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Zusatzversicherung mitgeteilt. Unter diesen Umständen ist für eine Tatsachenauswertung im Wege einer



- 8 -

Ableitung aus tatsächlichen Verhältnissen im Sinne der beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale kein Raum (vgl. BAG AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT).

Bei Höhergruppierungen gilt dasselbe wie bei Einstellungen, so daß auch hier der Betrag über die Aufrückungszulage, der neue Betrag der Grundvergütung, der Steigerungszeitpunkt, die Ortsklasse, die Tarifklasse sowie die Stufe des Ortszuschlages bereits angegeben sind. Auch insoweit kommt daher eine tatsächliche Auswertung für die Vergütungserrechnung im Sinne der Norm nicht in Betracht.

Bei der Berücksichtigung der Steigerungsbeträge hat der Kläger den in Betracht kommenden Steigerungsbetrag aus dem geltenden Vergütungstarifvertrag zu entnehmen, während der Zeitpunkt für die Steigerung dem Kläger jeweils vorgegeben war, so daß auch insoweit die beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht erfüllt sind.

Bei Änderungen der Vergütung durch einen neuen Tarifvertrag gilt entgegen der Auffassung der Revision nichts anderes. Der Kläger wird zwar bei der Neuberechnung der Vergütung aufgrund eines neuen Tarifvertrages in subsumierender Weise tätig, indem er den gegebenen Sachverhalt auf den neuen Tarifvertrag anwendet. Dabei geht aber der Kläger, wie es die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VI b BAT fordern, von vorgegebenen Merkmalen aus und leitet diese Merkmale nicht seinerseits in subsumierender Weise aus Lebenssachverhältnissen ab. Der Kläger verkennet, daß auch von Vergütungserrechnern nach VergGr. VI b BAT eine Subsumtion, nämlich eine Anwendung der tariflichen Vorschriften über die Höhe der Vergütung auf die ihm angegebenen Merkmale verlangt wird. Demgegenüber erfordern die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c Fallgruppe 15 BAT die Ableitungen dieser Merkmale aus den Lebenssachverhalten, die auch bei Änderungen des Tarifvertrages vom Kläger nicht vorgenommen werden.

Bei Änderungen des Ortszuschlages erhält der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die neuen Ortszuschläge und muß den neuen Zuschlag nach der vorgegebenen Ortsklasse, Tarifklasse und Stufe des Ortszuschlages berücksichtigen.

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



Soweit der Kläger dann wegen des höheren Verdienstes oder Zuschlags eine Änderung des Jahresverdienstes feststellt, wodurch die Sozialversicherungsgrenze überschritten wird, ergibt sich das ebenfalls aus den vorgegebenen Merkmalen und deren Anwendung auf den einzelnen Sachverhalt. Auch insoweit wird eine Berechnung aufgrund vorgegebener Merkmale und nicht nach angegebenen tatsächlichen Verhältnissen vorgenommen.

Bei der Bearbeitung der Sonderzuwendungen der Angestellten stellt das Landesarbeitsgericht als möglich hin, daß der Kläger insoweit eine den Merkmalen der VergGr. V c Fallgruppe 15 BAT entsprechende Tätigkeit auszuüben hatte. Dasselbe wird für die Änderung der Pflichtversicherungsgrenze hilfsweise unterstellt. Jedoch nimmt der Kläger auch insoweit nach dem unstreitigen Tatbestand keine Errechnung der Vergütung aufgrund tatsächlicher Verhältnisse vor. Es ist auch aus den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht ersichtlich, inwieweit der Kläger bei der Berechnung von Weihnachtsgeldern oder der Errechnung der Versicherungspflichtgrenze tatsächliche Verhältnisse im Bereich der Sonderzuwendungen zu berücksichtigen und auszuwerten hatte; vielmehr sind ihm auch insoweit die Merkmale vorgegeben.

Im übrigen kann der Kläger sodann auch schon deshalb die Tätigkeitsmerkmale der begehrten VergGr. V c BAT Fallgruppe 15 nicht erfüllen, weil er nach dem unstreitigen Tatbestand nicht alle anfallenden sog. Zusammenhangstätigkeiten auszuführen hat und ihm insbesondere die Feststellung der Versicherungspflicht bei Neueinstellungen und Höhergruppierungen nicht obliegt. Das aber wäre Voraussetzung für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe, da es zur Erfüllung dieser Tätigkeitsmerkmale nicht ausreicht, wenn der Vergütungs- oder Lohnerrechner die damit zusammenhängenden Arbeiten nur teilweise auszuführen hat. Die mit der Vergütungs- oder Lohnerrechnung zusammenhängenden Arbeiten müssen, sofern sie überhaupt anfallen, in vollem Umfange zur auszuübenden Tätigkeit des Vergütungs- oder Lohnerrechners gehören. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT Fallgruppe 15 bedeutet,



daß der Vergütungs- oder Lohnerrechner selbständig prüfen und entscheiden muß, ob der einzelne Angestellte nach den Vorschriften des Sozialversicherungsrechtes versicherungspflichtig ist (BAG vom 9. Mai 1973 - 4 AZR 305/72 - demnächst AP Nr. 68 zu §§ 22, 23 BAT). Der Kläger aber führt diese Aufgaben weder bei Neueinstellungen noch bei Höhergruppierungen durch.

Ebenso wie der Angestellte nach VergGr. V c BAT Fallgruppe 15 grundsätzlich alle anfallenden Zusammenhangstätigkeiten auszuüben hat, muß er auch sämtliche anfallenden Arbeiten auf dem Gebiet der eigentlichen Vergütungserrechnung erledigen. Das bedeutet, daß er allein mit der Errechnung von Weihnachtsgratifikationen nach Maßgabe der Merkmale der VergGr. V c BAT Fallgruppe 15 - dies einmal zugunsten des Klägers unterstellt - die tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht zu erfüllen vermag. Dazu wäre vielmehr auch erforderlich, daß die allgemeinen Vergütungen einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne nach Maßgabe der aufgezeigten tariflichen Merkmale, also aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse zu errechnen sind. Deshalb käme für den Kläger die beanspruchte tarifliche Vergütungsgruppe selbst dann nicht in Betracht, wenn er - wie das Landesarbeitsgericht als möglich hinstellt - aufgrund angegebener tatsächlicher Verhältnisse Sonderzuwendungen oder Überschreitungen der Versicherungspflichtgrenze zu errechnen bzw. zu berücksichtigen hätte.

Die von der Revision erhobenen Prozeßrügen greifen ebenfalls nicht durch. Das Landesarbeitsgericht hat zwar für mehrere Vergütungserrechner gleichzeitig teilweise wörtlich übereinstimmende Tatbestände gefertigt und die Entscheidungsgründe ebenfalls wörtlich übernommen. Damit hat jedoch das Landesarbeitsgericht nicht ein Gutachten gefertigt, wie die Revision annimmt, sondern praktisch gleichgelagerte Fälle gleichbehandelt. Wenn dabei im vorliegenden Rechtsstreit im Tatbestand auch zusätzliche Angaben über die Errechnung von Arbeiterlöhnen gemacht worden sind, auf die es für die Tätigkeit des Klägers nicht ankommt, ist das für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits nicht tragend und erheblich, wie durch die Bezugnahme auf das arbeitsgerichtliche Urteil, die dort wiedergegebenen Tätigkeiten des Klägers und seinen Antrag ersichtlich ist.



Zu Unrecht rügt die Revision weiter, das Landesarbeitsgericht habe Tatsachen aus der Personalakte des Klägers F die nicht Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen seien, entnommen und für die vorliegende Entscheidung verwertet. Das Landesarbeitsgericht befaßt sich insoweit nämlich nur mit Erlassen des Landes Hessen, die es ohnehin nicht für maßgeblich, wenn auch im Ergebnis für zutreffend hält. Von dieser Verwendung der Erlasse hängt das angefochtene Urteil damit in keiner Weise ab.

Die Kostenentscheidung ergab sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Dieterich

Dr. Neumann

Willems

Dr. Schwennicke

