

Aktenzeichen: 4 AZR 555/80

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 1. Juni 1983

- 4 AZR 555/80 -

I. Arbeitsgericht Siegburg Urteil vom 30. Juli 1979

- 1 Ca 15/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf (Köln) Urteil vom 23. April 1980

- 2 Sa 531/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung nach überwiegender Tätigkeit

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie;
Gehaltsrahmenabkommen für die Angestellten in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NW vom 19. Februar 1975, Gehaltsgruppe K 3 (Schreibkraft)

Leitsätze:

1. Maßgeblich für die Eingruppierung nach der "ausgeübten Tätigkeit" i. S. der Tarifverträge der Metallindustrie ist die nach dem Vertrag auszuübende Tätigkeit. Vertragswidrig ausgeübte Tätigkeiten sind unbeachtlich.
2. Tatsächlich trennbare, tariflich unterschiedlich bewertete Tätigkeiten sind für sich zu beurteilen. Eine Gesamtbetrachtung scheidet aus. Die Eingruppierung richtet sich nach der zeitlich überwiegenden Tätigkeit.



4 AZR 555/80

2 Sa 531/79 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
1. Juni 1983

Im Namen des Volkes!

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Gröbing und Engert für Recht erkannt:

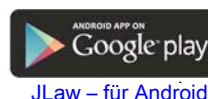
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. April 1980 - 2 Sa 531/79 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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:

Die Klägerin, die der Industriegewerkschaft Metall als Mitglied angehört, war vom 2. August 1972 bis 20. März 1983 bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Sie wurde als Schreibkraft in der Abteilung Kundendienst (Reparaturen und Ersatzachskörper) eingesetzt. Die Beklagte zahlte der Klägerin Vergütung nach Gehaltsgruppe K 2 des Gehaltsrahmenabkommens für die Angestellten in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 19. Februar 1975 (GRA) zuzüglich einer über-
tariflichen Zulage.

Nach einer von der Klägerin für die Zeit vom 22. Januar bis 16. Februar 1979 erstellten Tätigkeitsdarstellung hatte sie folgende Aufgaben zu folgenden zeitlichen Anteilen an der Gesamtarbeitszeit zu erledigen:

- | | |
|---|---------|
| 1. Anfertigung von Schriftgut kaufmännischen und technischen Inhalts nach Diktat (Kurzschrift, Band) und Stichwortangaben sowie Ausschreiben von Kostenvoranschlägen und Reparaturaufträgen | 43 v.H. |
| 2. Bedienen des Telefons | 20 v.H. |
| 3. Bearbeitung von Eilaufträgen | 4 v.H. |
| 4. Ausstellen von Materialentnahmescheinen | 3 v.H. |
| 5. Bearbeitung von Fendt-Garantiemeldungen | 10 v.H. |
| 6. Führen der Lagerkartei "Achskörper" | 10 v.H. |
| 7. Abzeichnen der Papiere des Wareneingangs sowie Überprüfung der Speditionsrechnungen | 10 v.H. |

- 3 -



- 3 -

Die Klägerin meint, sie erfülle mit ihrer Tätigkeit die Merkmale der Gehaltsgruppe K 3 GRA. Hierzu hat sie vorgetragen, sie verfüge über Kenntnisse und Fertigkeiten eines Industriekaufmanns, die sie sich durch den Besuch der Handels- und höheren Handelsschule angeeignet habe. Auf das Fehlen einer abgeschlossenen Ausbildung in einem entsprechenden Lehrberuf komme es daher nicht an. Die von ihr auszuübende Tätigkeit sei die eines Industriekaufmanns. Hierbei sei das Gesamtbild ihrer Tätigkeit maßgebend. Soweit sie Texte zu schreiben habe, seien diese wegen der technischen Details und Fachausdrücke schwierig und setzten die Kenntnis der Produktionspalette der Beklagten voraus. Auch die Arbeiten im Zusammenhang mit der Führung der Lagerkartei setzten üblicherweise eine Ausbildung als Industriekaufmann voraus. Dasselbe gelte für die Überprüfung von Speditionsrechnungen auf sachliche Richtigkeit, für die am Telefon zu erteilenden Auskünfte, die Erledigung von Eilaufträgen, die Ausstellung der Materialentnahmescheine sowie das Abzeichnen und Ordnen der Wareneingangspapiere.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin nach der Gehaltsgruppe K 3, 3. Beschäftigungsjahr, des Tarifvertrages für die metallverarbeitende Industrie zu entlohnen und ihr die sich daraus ergebenden Folgeansprüche zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin werde zutreffend vergütet. Sie fertige überwiegend Schreibarbeiten einfachen Inhalts an. Bei dem von der Klägerin zu führenden Schriftwechsel nach Stichworten handele es sich um schematische, sich ständig inhaltlich wiederholende Vorgänge. Auch ihre übrigen Tätigkeiten überstiegen nicht die tariflichen Anforderungen der Gehaltsgruppe K 2 GRA. Technische Kenntnisse benö-

- 4 -



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



- 4 -

tige sie für ihre Tätigkeit nicht. Insbesondere müsse sie nicht die gesamte Produktionspalette der Beklagten kennen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin vorgetragen, für die Zeit vom 1. September 1978 bis 31. Dezember 1979 betrage die Differenz zwischen den Gehaltsgruppen K 3 und K 2 für sie insgesamt DM 2.802,--. Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin mit Wirkung ab 1. September 1978 Vergütung nach der Gruppe K 3 des Gehaltsrahmenabkommens für das 2. Beschäftigungsjahr und mit Wirkung ab 1. Oktober 1979 Vergütung nach der Gruppe K 3 für das 3. Beschäftigungsjahr zu zahlen unter Weitergewährung der bisher gezahlten übertariflichen Zulagen,

hilfsweise,

die Beklagte zur Zahlung von DM 2.802,-- brutto zu verurteilen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin die von ihr in der Berufungsinstanz gestellten Klageanträge unter Beschränkung auf die Zeit bis 20. März 1983 weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage mit Recht abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin Vergütung nach der Gehaltsgruppe K 3 GRA zu zahlen.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Feststellungsantrag ist zulässig. Die Klägerin hat gemäß § 256 Abs. 1 ZPO ein berechtigtes Interesse an der von ihr begehrten Feststellung. Diese Feststellung erstreckt sich auch auf die künftige Vergütung der Klägerin nach Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz. Die künftige Vergütung der Klägerin kann noch nicht abschließend beziffert und insoweit auch noch nicht durch Leistungsklage geltend gemacht werden (vgl. BAG Urteil vom 29. November 1972 - 4 AZR 61/72 -, AP Nr. 12 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau). Daher kann das rechtliche Interesse für den Feststellungsantrag nicht unter Hinweis auf die Möglichkeiten einer Leistungsklage verneint werden.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit die Bestimmungen des GRA mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Für die Vergütung der Klägerin sind danach folgende Vorschriften des GRA heranzuziehen:

§ 2

Allgemeine Einstufungsgrundsätze

1. Die Angestellten werden entsprechend ihrer Tätigkeit in die einzelnen Gehaltsstufen eingestuft.

Für die Einstufung des Angestellten ist demnach allein die von ihm ausgeübte Tätigkeit und nicht die Berufsbezeichnung maßgebend.

2. Das Gehaltsrahmenabkommen enthält die Merkmale der tariflichen Gehaltsgruppen (Oberbegriffe) sowie Beispiele für typische Tätigkeiten und deren Beschreibungen.

Die Beispiele gelten als Richtbeispiele; sie begründen in Verbindung mit den Gruppenmerkmalen einen Anspruch auf entsprechende Einstufung.



- 6 -

Maßgebend für die Eingruppierung sind die Gruppenmerkmale.

3. Soweit die Merkmale einer Gehaltsgruppe einen bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ansprechen, ein Angestellter einen solchen aber nicht durchlaufen hat, ist er doch in diese Gehaltsgruppe einzustufen, wenn seine Tätigkeit die Anforderungen dieser Gruppe erfüllt.

Andererseits begründet ein bestimmter Ausbildungsgang für sich allein dann keinen Anspruch auf Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe, wenn die übertragene Tätigkeit diesen Ausbildungsgang nicht verlangt.

4. Umfaßt das Arbeitsgebiet eines Angestellten mehrere Tätigkeiten, die verschiedenen Gehaltsgruppen zugeordnet sind, ist er entsprechend der überwiegenden Tätigkeit einzustufen.

.....

Danach kommt es für die Eingruppierung der Klägerin auf die von ihr nach dem Arbeitsvertrag auszuübende Tätigkeit an. In § 2 Ziff. 1 Abs. 2 GRA heißt es zwar, daß für die Einstufung des Angestellten "allein die von ihm ausgeübte Tätigkeit" maßgebend sei. Damit gehen die Tarifvertragsparteien aber mangels anderweitiger Anhaltspunkte davon aus, daß die ausgeübte Tätigkeit der nach dem Arbeitsvertrag auszuübenden Tätigkeit entspricht. Vertragswidrig ausgeübte Tätigkeiten sind für die Eingruppierung unmaßgeblich. Wollen Tarifvertragsparteien die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ohne Rücksicht auf ihre vertragsrechtliche Zulässigkeit für die Eingruppierung maßgebend sein lassen, muß eine so ungewöhnliche Regelung in dem Tarifwerk selbst deutlich zum Ausdruck kommen. Daran fehlt es hier. Deshalb bleibt es bei dem in der Tarifpraxis auch sonst geltenden Grundsatz, daß sich die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in

- 7 -



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



- 7 -

eine bestimmte Vergütungsgruppe nach der von ihm vertraglich auszuübenden Tätigkeit richtet.

Hierbei sind die einzelnen Tätigkeiten des Arbeitnehmers zu bewerten und einer tariflichen Gehaltsgruppe zuzuordnen. Dies folgt zwingend aus der Regelung des § 2 Ziff. 4 Abs. 1 GRA, die davon ausgeht, daß das Arbeitsgebiet eines Angestellten mehrere Tätigkeiten umfassen kann, "die verschiedenen Gehaltsgruppen zugeordnet sind". Entgegen der Auffassung der Revision ist vor einer Anwendung des § 2 Ziff. 4 Abs. 1 GRA keine Gesamtbetrachtung der Tätigkeit des Angestellten vorzunehmen und hierbei eine Eingruppierung nach dem Berufsbild oder Gesamtbild der Tätigkeit des Angestellten in Betracht zu ziehen. Für eine solche Annahme fehlt in dem Tarifvertrag jeder Anhaltspunkt. Aus der Verwendung des Begriffs "Tätigkeit" in der Einzahl oder in der Mehrzahl in § 2 GRA lassen sich entgegen der Annahme der Revision keine Schlüsse darauf ziehen, daß für die Eingruppierung vorrangig das aufgrund einer Gesamtbetrachtung gewonnene Berufsbild oder Gesamtbild der Tätigkeit des Angestellten maßgebend sein soll. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff "Tätigkeit" eines Arbeitnehmers sowohl als Zusammenfassung verschiedener Einzeltätigkeiten als auch als Bezeichnung einer einzigen oder einzelnen Tätigkeit verwendet. Aus der Verwendung des Begriffs "Tätigkeit" in einer Eingruppierungsvorschrift läßt sich daher nicht folgern, daß damit die Eingruppierung aufgrund einer Gesamtbetrachtung etwa im Sinne einer "Gesamttätigkeit" vorgenommen werden soll, wie es der früheren Rechtsprechung in Eingruppierungsstreitigkeiten der Angestellten des öffentlichen Dienstes vor der Neufassung der §§ 22, 23 BAT entsprach (vgl. hierzu BAG 19, 108 = AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen).

Auch aus der ausdrücklichen Erwähnung der "Lehre als Industrie-Kaufmann" in den Merkmalen der Gehaltsgruppe K 3 kann entgegen der weiteren Annahme der Revision nicht her-

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

geleitet werden, daß damit für die Eingruppierung ein Gesamtbild der Tätigkeit maßgebend sein soll, das in der Regel durch eine abgeschlossene Ausbildung als Industrie-Kaufmann auch tatsächlich erfüllt werde. Insoweit übersieht die Revision die Bedeutung der Vorschrift des § 2 Ziff. 2 GRA. Danach gelten die den Merkmalen der tariflichen Gehaltsgruppen (Oberbegriffe) beigefügten Beispiele als Richtbeispiele, die in Verbindung mit den Gruppenmerkmalen einen Anspruch auf entsprechende Einstufung begründen, wobei für die Eingruppierung die Gruppenmerkmale maßgebend sind. Diese Richtbeispiele bezeichnen die Tarifvertragsparteien in § 2 Ziff. 2 GRA als "Beispiele für typische Tätigkeiten" und bringen damit zum Ausdruck, daß diese Tätigkeiten für die spezielle Gehaltsgruppe typisch sind und demgemäß der im Oberbegriff bestimmten Wertigkeit entsprechen. Nach diesem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung bedeutet dies, daß derjenige, der mit einer Tätigkeit die Voraussetzungen eines Richtbeispiels erfüllt, nach dem Willen der Tarifvertragsparteien mit dieser Tätigkeit der entsprechenden Vergütungsgruppe zuzuordnen ist, so daß dann nicht mehr geprüft zu werden braucht, ob diese Tätigkeit auch das Gruppenmerkmal der Vergütungsgruppe erfüllt (vgl. BAG Urteil vom 29. April 1981 - 4 AZR 1007/78 -, AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk). Ob aber die Richtbeispiele im Einzelfall erfüllt sind, ist unter Berücksichtigung der Gruppenmerkmale zu prüfen. Denn zahlreiche Richtbeispiele enthalten unbestimmte Rechtsbegriffe, z. B. "einfach", "umfangreich", "vielseitig", "vielfältig" usw.. Zur Frage, ob diese unbestimmten Rechtsbegriffe erfüllt sind, bedarf es des Rückgriffs auf die Gruppenmerkmale. Soweit die Richtbeispiele aber eindeutig sind (z. B. "Schreiben mit Fernschreibgerät nach maschinengeschriebener Vorlage"), rechtfertigt dieses Beispiel allein die Eingruppierung in die entsprechende Gehaltsgruppe.

Daraus folgt zugleich, daß die Tarifvertragsparteien den in den Richtbeispielen der einzelnen Gehaltsgruppen beschriebenen Tätigkeiten eine bestimmte Wertigkeit zuordnen



und somit davon ausgehen, daß diese Tätigkeiten einzeln und getrennt bewertet werden können. Dann aber scheidet nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eine Eingruppierung aufgrund einer Gesamtbetrachtung der gesamten Tätigkeit des Angestellten aus. Vielmehr ist der Aufgabenbereich eines Angestellten in die Tätigkeiten aufzugliedern, die tatsächlich voneinander trennbar sind, wobei zu beachten ist, daß Tätigkeiten, die aufgrund eines unmittelbaren inneren Zusammenhangs einer anderen Tätigkeit ein- und untergeordnet sind (sogenannte Zusammenhangstätigkeiten), auch dieser Tätigkeit im tariflichen Sinne zuzuordnen sind (vgl. BAG 12, 91, 92 = AP Nr. 82 zu § 3 TOA). Eine solche Trennung ihrer Tätigkeiten hat die Klägerin in ihrer Tätigkeitsdarstellung vorgenommen. Daran hat sich das Landesarbeitsgericht gehalten und die entsprechenden Einzeltätigkeiten bewertet. Das ist zutreffend.

Für die tarifliche Bewertung der Tätigkeit der Klägerin sind folgende Gehaltsgruppenmerkmale des § 3 GRA heranzuziehen:

Gehaltsgruppe K 2

Angestellte, welche Tätigkeiten nach eingehender Anweisung verrichten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie im allgemeinen durch eine Ausbildung als Anlernling in einem einschlägigen und anerkannten Anlernberuf vermittelt werden.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine andere Ausbildung oder entsprechende Tätigkeit erworben worden sein.

Beispiele für typische Tätigkeiten:

Bedienen einer Fernsprechanlage mit mindestens 3 Amtsanschlüssen und 30 Hausanschlüssen

Schreiben mit Fernschreibgerät in deutscher Sprache (überwiegend maschinengeschriebene Vorlage)

Ablegen von Schriftgut nach einfachen Sachgebieten



- 10 -

Ausfertigen von Bestellungen, Mahn-
briefen, Gutschrifts- oder Bela-
stungsaufgaben, Versandanzeigen
oder Frachtbriefen nach Angabe und
Vorlage

Übertragen einfacher deutschspra-
chiger Diktate von Band oder Plat-
te

Aufnehmen einfacher Diktate in
Kurzschrift und deren geläufiges
und formgerechtes Übertragen

Führen von Karteien und einfachen
Statistiken

Disponieren und Verwalten einfa-
cher Lagerbestände (z. B. Büroma-
terial, Reinigungsmittel)

Einfache Übertragungsarbeiten, die
keine besonderen buchhalterischen
Kenntnisse erfordern

Prüfen von Eingangsrechnungen auf
rechnerische Richtigkeit

Übertragen numerischer Daten von
hand- bzw. maschinengeschriebenen
Belegen auf Lochkarten

Lochen und Prüfen von Lochkarten
in Wechselfolge von numerischen
und Alphadaten (Anlernen von 7
bis zu 24 Monaten)

Gehaltsgruppe K 3

Angestellte, welche Tätigkeiten aus-
üben, die Kenntnisse und Fertigkeit-
en erfordern, wie sie im allgemeinen
durch eine Lehre als Industrie-Kauf-
mann vermittelt werden.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten kön-
nen auch durch eine andere Ausbil-
dung oder entsprechende praktische
Tätigkeit erworben worden sein.

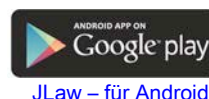
Beispiele für typische Tätigkeiten:

Bedienen einer größeren Fernsprech-
anlage mit gründlicher Kenntnis des
Geschäftsbetriebes und entsprechen-
der praktischer Erfahrung

- 11 -



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



- 11 -

Schreiben mit Fernschreibgerät nach
maschinengeschriebener Vorlage (in
Fremdsprachen)

Bedienen mehrerer Fernschreibgeräte
über Lochstreifensender (in deut-
scher Sprache)

Ablegen von Schriftgut nach viel-
fältigen Sachgebieten

Stil- und formgerechtes Übertragen
schwieriger deutschsprachiger Dik-
tate von Band oder Platte

Aufnehmen schwieriger Diktate in
Kurzschrift und deren stilgerech-
te Übertragung

.....

Das Landesarbeitsgericht geht von den zutreffenden Rechts-
begriffen und der tariflichen Systematik aus, wenn es für
die einzelnen Tätigkeiten der Klägerin prüft, ob sie Richt-
beispiele der Gehaltsgruppen K 2 oder K 3 erfüllen und hier-
bei auch die Gruppenmerkmale dieser Gehaltsgruppen zur Be-
wertung der Tätigkeit der Klägerin heranzieht. Bei den Grup-
penmerkmalen der Gehaltsgruppe K 2 ist zu berücksichtigen,
daß es einen anerkannten Anlernberuf nicht mehr gibt. Bis
zu einer tariflichen Neuregelung ist daher unter einer "Aus-
bildung als Anlernling in einem einschlägigen und anerkan-
ten Anlernberuf" eine Ausbildung zu verstehen, wie sie durch
die bei Abschluß des GRA noch mögliche Ausbildung zu dem
früheren Anlernberuf vermittelt wurde. Diesen Maßstab legt
auch das Landesarbeitsgericht seiner Subsumtion zugrunde.

Ausgehend von den zutreffenden Rechtsbegriffen verneint
das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines tatrichterlichen
Beurteilungsspielraums für die Anfertigung von Schriftgut
(Ziff. 1 der Tätigkeitsdarstellung der Klägerin), soweit
sie 37,5 v.H. der Arbeitszeit der Klägerin umfaßt, für das
Bedienen des Telefons, soweit es 15 v.H. der Arbeitszeit
umfaßt, für die Führung der Lagerkartei "Achskörper" (7,5

- 12 -



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



v.H. der Arbeitszeit) und für die Ausstellung von Materialentnahmescheinen (3 v.H. der Arbeitszeit), daß diese Tätigkeiten die Merkmale der Gehaltsgruppe K 3 erfüllen, sondern ordnet die Tätigkeiten der Klägerin insoweit der Gehaltsgruppe K 2 zu. Die Subsumtion des Landesarbeitsgerichts unter die unbestimmten Rechtsbegriffe der Gruppenmerkmale der Gehaltsgruppen K 2 und K 3 und auch der hier in Betracht kommenden Richtbeispiele ("Disponieren und Verwalten einfacher Lagerbestände (z. B. Büromaterial, Reinigungsmittel)", "einfache Übertragungsarbeiten, die keine besonderen buchhalterischen Kenntnisse erfordern", "stil- und formgerechtes Übertragen schwieriger deutschsprachiger Diktate von Band oder Platte", "Aufnehmen schwieriger Diktate in Kurzschrift und deren stilgerechte Übertragung") ist vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüfbar, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob die Unterordnung des Sachverhalts unter den Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (BAG 32, 203, 206 f. = AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz). Solche Rechtsfehler sind hier nicht ersichtlich und werden von der Revision auch nicht gerügt. Damit ist für 63 v.H. der Arbeitszeit der Klägerin rechtsfehlerfrei festgestellt, daß sie nicht mit Tätigkeiten der Gehaltsgruppe K 3 ausgefüllt ist. Deshalb kann die Klägerin keine Vergütung nach dieser Gehaltsgruppe beanspruchen.

Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Gröbing

Engert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)