

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

19. DEZ. 1969

Gesetz: BAT § 22 Anlage 1 a – Selbständiges Errechnen von
Vergütungen oder Löhnen gemäß VergGr. V c, Fallgruppe 15

Leitsätze:

Die in der Fallgruppe 15 der VergGr. V c BAT geforderte Heraushebung aus der VergGr. VI b Fallgruppe 7 hat zwei Voraussetzungen, die beide nebeneinander erfüllt sein müssen:

Der Angestellte muß Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen, und zwar im Gegensatz zur VergGr. VI b nicht aufgrund von ihm angegebenen Merkmalen, sondern aufgrund der ihm angegebenen tatsächlichen Verhältnisse. Während der Angestellte der VergGr. VI b die für die Errechnung der Bezüge maßgeblichen allgemeinen Daten von anderer Seite erhält und keine eigenen Schlüsse aus tatsächlichen Gegebenheiten oder Lebenssachverhalten zu ziehen braucht, hat der Angestellte der VergGr. V c diese Schlüsse aufgrund ihm mitgeteilter Tatsachen selbst zu ziehen; er hat also aus tatsächlichen Angaben die "Merkmale", aus denen sich die Anspruchsgrundlagen ergeben, subsumierend abzuleiten und dann zur Lohnrechnung auszuwerten.

Darüber hinaus muß der Lohnerrechner der VergGr. V c auch noch die in der Tarifvorschrift genannten Zusammenhangsarbeiten wie Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen, Führen des anfallenden Schriftwechsels, selbständig ausführen.

Aktenzeichen: 4 AZR 91/69

Urteil des BAG vom 19. Dezember 1969

LAG Düsseldorf



4 AZR 91/69

6 Sa 385/68 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Dezember 1969

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Dezember 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Fecher und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Schulz-Rupp und Prieschl für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
30. Oktober 1968 - 6 Sa 385/68 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und
Entscheidung an das Berufungsgericht zurück-
verwiesen.

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

Tatbestand:

Die beiden Kläger stehen als Verwaltungsangestellte
beim Wasser- und Schifffahrtsamt D -M in den
Diensten der Beklagten. Sie beziehen Vergütung nach der
VergGr. VI b BAT. Sie arbeiten als sogenannte "Karteiplatz-
führer". Ihnen obliegt die Errechnung der Bezüge für rund
180 Lohnempfänger.

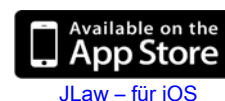
Mit ihrer Klage haben die Kläger Feststellung der
Verpflichtung der Beklagten begehrt, an sie ab 1. August
1967 Vergütung nach der VergGr. V c BAT zu zahlen und die
jeweiligen Differenzbeträge mit 4 v.H. zu verzinsen. Sie
haben vorgetragen, daß ihnen auch die Feststellung der
Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und in
der Zusatzversicherung, die Bearbeitung von Pfändungen
und Abtretungen sowie die Erledigung des damit verbun-
denen Schriftwechsels obliege. Daher entspreche ihre
Tätigkeit den Merkmalen der Fallgruppe 15 der Vergütungs-
gruppe V c BAT im Sinne des Tarifvertrages zur Änderung
und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT vom 1. August 1967.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den
Streitwert auf 4.000,-- DM festgesetzt. Auf die Berufung
der Kläger hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung
des arbeitsgerichtlichen Urteils nach den Klageanträgen
erkannt und die Revision zugelassen. Es hat seine Ent-
scheidung damit begründet, Vergütung nach der von den

- 3 -



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



- 3 -

Klägern für sich in Anspruch genommenen Vergütungsgruppe stehe solchen Angestellten zu, deren Tätigkeit derart umfassend sei, daß sich außer ihnen niemand mehr in der Beschäftigungsdienststelle mit der Errechnung und Festsetzung der Bezüge zu befassen brauche. Die betreffenden Angestellten müßten auch außer der eigentlichen Lohnerrechnung noch die sonstigen im Tarif genannten Tätigkeiten wie Errechnung der Kranken- und Urlaubsbezüge, Feststellung der Versicherungspflicht sowie Bearbeitung von Abtretungen und Pfändungen ausführen.

Mit der zugelassenen Revision rügt die Beklagte rechtsfehlerhafte Auslegung der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c (Fallgruppe 15). Insbesondere, so meint sie, sei vom Berufungsgericht der entscheidende Unterschied zwischen "angegebenen Merkmalen" im Sinne der VergGr. VI b (Fallgruppe 7) und "tatsächlichen Verhältnissen" im Sinne der Merkmale der VergGr. V c (Fallgruppe 15) verkannt worden.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

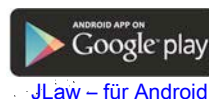
Das Landesarbeitsgericht legt die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c (Fallgruppe 15) zumindest teilweise rechtsfehlerhaft aus. Insbesondere verkennt es, daß zwischen der Lohnerrechnung aufgrund "angegebener Merkmale" im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VI b (Fallgruppe 7) und derjenigen aufgrund "angegebener tatsächlicher Verhältnisse" im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c (Fallgruppe 15) BAT - diese Fallgruppe ist durch den Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT vom 1. August 1967 neu eingeführt worden - ein wichtiger rechtlicher Unterschied besteht.

Wie der Senat schon in der Entscheidung AP Nr. 94 zu § 3 TO.A im einzelnen ausgeführt hat, werden Löhne

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

dann "aufgrund angegebener Merkmale" im Sinne der VergGr. VI b (Fallgruppe 7) errechnet, wenn dem Errechner die den Empfänger der Bezüge betreffenden allgemeinen Daten zur Verfügung gestellt werden, worunter bei Arbeitern neben der Lohngruppe und dem Dienstalter auch etwaige Zuschläge verstanden werden. Daraus ergibt sich, daß unter "Merkmalen" im Sinne dieser Tarifgruppe keine tatsächlichen Gegebenheiten oder Lebenssachverhalte zu verstehen sind, sondern Schlüsse aus Lebenssachverhalten, die der betreffende Lohnerrechner seinerseits nicht zu ziehen braucht, die ihm vielmehr von dritter Seite nach entsprechender Tatsachenauswertung angegeben werden. Hierin bestehen die charakteristischen Eigenschaften "angegebener Merkmale".

Wenn nun demgegenüber in der auf der VergGr. VI b (Fallgruppe 7) aufbauenden neuen Fallgruppe 15 der VergGr. V c im Gegensatz zu Merkmalen von "tatsächlichen Verhältnissen" die Rede ist, so ergibt sich einmal aus dem Tarifwortlaut, zum anderen aber auch aus dem Sinnzusammenhang der aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmale, daß hierunter begrifflich etwas anderes verstanden werden muß als das, was dem Rechtsbegriff der "angegebenen Merkmale" im zuvor erläuterten Sinne entspricht. Das insbesondere wird vom Landesarbeitsgericht verkannt.

Der Unterschied beider Tarifgruppen besteht darin: Dem Lohnerrechner im Sinne der VergGr. VI b (Fallgruppe 7) wurden in Gestalt der "angegebenen Merkmale" für die Lohnerrechnung verwertbare Daten, bereits aus Lebenssachverhalten ausgewertet, angegeben. Der Lohnerrechner im Sinne der VergGr. V c (Fallgruppe 15) hingegen hat 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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ergeben, abzuleiten und sie dann zur Lohnerrechnung auszuwerten. Nur wenn er in dieser qualifizierten Weise Löhne errechnet, kann eine Vergütung nach der VergGr. V c (Fallgruppe 15) in Betracht kommen. An "Merkmalen" dürfen ihm nach dem Tarifwortlaut, weil er anderenfalls seine Tätigkeit überhaupt nicht ausüben kann, bei Arbeitern lediglich die Lohngruppe, das Einstellungsdatum und etwaige Vordienstezeiten angegeben werden. Im übrigen hat er sich alle "Merkmale" selbst aus "angegebenen tatsächlichen Verhältnissen" abzuleiten (vgl. Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, Kommentar zum BAT, Bd. II, Teil II BL, S. 376 d, Anm. 161).

Darüber hinaus setzt der Vergütungsanspruch nach VergGr. V c (Fallgruppe 15) weiter voraus, daß der betreffende Lohnerrechner auch noch diejenigen Tätigkeiten selbständig auszuüben hat, die mit der Errechnung von Vergütungen oder Löhnen aufgrund angegebener tatsächlicher Verhältnisse einschließlich der Errechnung der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne zusammenhängen, nämlich die Feststellung der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, die Bearbeitung von Pfändungen und Abtretungen sowie die Führung des entsprechenden Schriftwechsels. Demnach können die Kläger Vergütung nach der von ihnen in Anspruch genommenen Vergütungsgruppe grundsätzlich nur beanspruchen, wenn sie einmal in der zuvor näher bezeichneten Weise unter Ein-schluß von Krankenbezügen und Urlaubslöhnen Löhne errechnen und außerdem die weiteren Zusammenhangstätigkeiten im Sinne des Tarifwortlautes verrichten. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts genügt es nicht, wenn die Kläger nur Kranken- und Urlaubsbezüge errechnen und die Zusammenhangstätigkeiten, wie sie in der Tarifnorm aufgeführt sind, ausüben. Die Fallgruppe 15 der VergGr. V c unterscheidet sich von der entsprechenden Fallgruppe der VergGr. VI b nicht nur durch diese Tätigkeiten, sondern vor allem dadurch, daß die Vergütungen oder Löhne



- 6 -

aufgrund angegebener tatsächlicher Verhältnisse und nicht aufgrund angegebener Merkmale selbständig zu errechnen sind.

Daß die Kläger Kranken- und Urlaubsbezüge errechnen, die Versicherungspflicht feststellen, Abtretungen und Pfändungen bearbeiten und den zugehörigen Schriftwechsel führen, sieht das Landesarbeitsgericht in nicht zu beanstandender Weise als bewiesen an.

Da jedoch, was die eigentliche Lohnerrechnung angeht, das Landesarbeitsgericht nur darauf abstellt, ob daneben noch die sonstigen im Tarifwortlaut genannten Tätigkeiten ausgeübt werden, trifft es in dem angefochtenen Urteil keine Feststellungen darüber, wie im einzelnen die eigentliche Lohnerrechnung von den Klägern durchgeführt wird. Aus diesem Grunde bedurfte es der Aufhebung des angefochtenen Urteils und der Zurückverweisung der Sache zur erneuten Verhandlung an das Landesarbeitsgericht (§ 565 Abs. 1 S. 1 ZPO).

Das Landesarbeitsgericht wird nunmehr, etwa durch Auswertung der Aussagen des Zeugen Cizerle oder durch seine nochmalige Vernehmung, aufzuklären haben, ob den Klägern bei der Errechnung der Löhne lediglich die Lohngruppe, das Einstellungsdatum und etwaige Vordienstzeiten der Arbeiter als notwendige "Merkmale" angegeben werden, oder ob sie darüber hinaus in summarischer Weise, etwa durch Auswertung von Angaben in Stammbüchern, Lebensläufen, Arbeitsverträgen, Rentenbescheiden oder anderen Unterlagen selbständig aus "angewiesenen tatsächlichen Verhältnissen" die für die Lohnerrechnung maßgeblichen "Merkmale" ableiten. Wenn auch das zutrifft, haben sie Anspruch auf die mit der Klage begehrte tarifliche Vergütung.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten
hat das Landesarbeitsgericht mitzuentcheiden.

gez. Dr. Poelmann Bundesrichter Dr. Pecher Dr. Feller
 hat Urlaub
 Dr. Poelmann

Schulz-Rupp

Prieschl

