

Aktenzeichen: 4 AZR 95/82

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 4. April 1984
- 4 AZR 95/82 -

I. Arbeitsgericht Münster Urteil vom 22. Juli 1981
- 3 Ca 703/81 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm Urteil vom 10. Dezember 1981
- 4 Sa 1207/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Lohnrechnungsstellenleiters

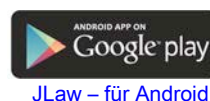
Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. IV b
(Leiter der Lohnrechnungsstelle)

Leitsätze:

K e i n e



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



4 AZR 95/82

4 Sa 1207/81 Hamm

Verkündet am
4. April 1984

Haust,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. April 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Pallas für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. Dezember 1981
- 4 Sa 1207/81 - wird auf Kosten des Klägers
zurückgewiesen.

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, der der Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr (ÖTV) als Mitglied angehört, steht seit
15. Dezember 1951 in den Diensten der Beklagten. Von 1966 bis
1978 leitete er die Lohnrechnungsstelle des damaligen W
amtes M . Nach dessen Auflösung ist er seit
1. Februar 1978 als Leiter der Lohnrechnungsstelle der W
direktion West in M tätig. Er erhält Vergü-
tung nach VergGr. IV b BAT.

In der Lohnrechnungsstelle des Klägers werden die Löhne der
bei der W direktion West tätigen Arbeiter im
Magnetkontenverfahren auf einem Gerät der "Mittleren Datentechni-
k" nach Maßgabe der durch die anordnenden Stellen vorgegebenen
Merkmale errechnet und zahlbar gemacht. Fehlerhafte oder unvoll-
ständige Anordnungen oder Anzeigen sind der anordnenden Stelle
zur Kenntnis und weiteren Veranlassung mitzuteilen. Änderungen
der Löhne aufgrund tariflicher Vereinbarungen oder sonstiger Be-
stimmungen sind selbständig zu berücksichtigen. Soweit der Lohn-
stelle Gründe für die Einstellung der Lohnauszahlung bekannt
werden, ist die anordnende Stelle unverzüglich zu benachrichti-



gen. Im Jahresdurchschnitt hat die Lohnrechnungsstelle die Löhne von etwa 3.000 Lohnempfängern mit einer Lohnsumme von 111 Millionen DM zu bearbeiten.

Dem Kläger als Leiter der Lohnrechnungsstelle obliegt die Geschäftsführung, in deren Rahmen er für die ordnungsgemäße und wirtschaftliche Erledigung der Dienstgeschäfte zu sorgen sowie die Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Bestimmungen zu überwachen hat. Ihm sind zehn Lohnrechner, zwei Kontrolleure, zwei Maschinenbücher sowie eine Angestellte unterstellt. Er ist für die Ausführung der Dienstgeschäfte verantwortlich. Insbesondere trägt er die Verantwortung für den Einsatz des Personals, der Maschinen und für Haushaltsmittel.

Mit der Klage begehrt der Kläger von der Beklagten für die Zeit ab 16. Oktober 1976 Vergütung nach VergGr. IV a BAT. Hierzu hat er vorgetragen, er benötige für seine Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse und erbringe als Leiter der Lohnrechnungsstelle selbständige Leistungen. Seine Tätigkeit sei aufgrund der Aufsichtsfunktionen besonders verantwortungsvoll. Sie hebe sich auch durch besondere Schwierigkeiten und Bedeutung aus der VergGr. IV b BAT Fallgr. 1 a heraus.

Der Kläger hat demgemäß beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 16. Oktober 1976 in die VergGr. IV a BAT einzugruppieren und die entsprechende Vergütung 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, die Tätigkeit des Klägers hebe sich nicht durch besondere Schwierigkeiten und Bedeutung aus der VergGr. IV b BAT heraus. So stelle die Führung der Mitarbeiter, die in der Regel Vergütung nach VergGr. VI b oder V c BAT erhielten, keine besondere Schwierigkeit dar. Für die Auswahl, Beachtung und Anwendung der einzelnen Bestimmungen zur programmgesteuerten Berechnung von Löhnen reichten gründliche und umfassende Fachkenntnisse aus. Dienstbesprechungen und Referate stellten keine besonderen Anforderungen. Auch aus der Zahl der Zahlungsempfänger sowie der Lohnsumme könne der Kläger nicht die Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale herleiten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 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 unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung die Klage abgewiesen. Dem Kläger steht für die Zeit ab 16. Oktober 1976 keine Vergütung nach VergGr. IV a BAT zu.

Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Danach kommt es für das Klage-



begehren darauf an, ob im Klagezeitraum die Hälfte der Arbeitszeit des Klägers ausfüllende Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. IV a BAT entsprechen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Unter Arbeitsvorgang ist hierbei 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, m.w.N.).

Das Landesarbeitsgericht hat die Leitungstätigkeit des Klägers in der Lohnrechnungsstelle zutreffend als einen einzigen Arbeitsvorgang angesehen. Es führt insoweit aus, Arbeitsergebnis des Klägers sei die Leitung im Lohnrechnungsverfahren mit einer MDT-Anlage. Einzelne Aufgaben könnten nicht sinnvoll voneinander abgegrenzt werden. Die Leitung sei ein einheitliches Arbeitsergebnis. Das ergebe sich auch aus der allgemeinen Dienstvorschrift und der Verwaltungsübung. Dieser Auffassung ist zuzustimmen. Auch soweit der Kläger Kontrollen durchzuführen und den Schriftverkehr zu erledigen hat sowie gelegentlich bei Zinsberechnungen von Lohnpfändungen hilft, fällt dies - jedenfalls als Zusammenhangstätigkeit - unter seine Leitungstätigkeit. Da der Kläger seine Aufgaben als Leiter der Lohnrechnungsstelle allein und eigenverantwortlich erledigt, steht insoweit die Verwaltungsübung fest. Im Hinblick auf das einheitliche Arbeitsergebnis sind diese Aufgaben des Klägers auch tatsächlich nicht weiter aufteilbar und



zudem rechtlich selbständig bewertbar. Dies entspricht der Rechtsprechung des Senats bei anderen Angestellten mit Leitungsaufgaben (vgl. BAG Urteil vom 9. September 1981 - 4 AZR 59/79 -, AP Nr. 48 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.).

Lediglich die Fortbildungsveranstaltungen, bei denen der Kläger als Referent mitwirkt, gehören nicht zu seiner Leitungstätigkeit und sind insoweit dem Arbeitsvorgang Leitungstätigkeit nicht zuzurechnen. Die Fortbildungsveranstaltungen wurden außerhalb des Dienstortes des Klägers (M) in K durchgeführt. An den Veranstaltungen nahmen nicht nur Mitarbeiter aus der Dienststelle des Klägers, sondern Angestellte aus sämtlichen sechs W direktionen der Bundesrepublik Deutschland teil. Die Referententätigkeit des Klägers, die nach den zu den Gerichtsakten eingereichten Unterlagen nur ein bis zwei mehrtägige Veranstaltungen im Jahr umfaßte, nahm aber nur einen geringfügigen Teil seiner Arbeitszeit in Anspruch. Damit entfällt auf den Arbeitsvorgang als Leiter der Lohnrechnungsstelle der weitaus größte Teil der Arbeitszeit des Klägers, so daß dieser Arbeitsvorgang für seine Eingruppierung maßgebend ist. Hiergegen wendet sich auch die Revision nicht.

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



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



VergGr. V b Fallgr. 1 a

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Fallgruppen 1 a der Vergütungsgruppen VII, VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach).

VergGr. IV b Fallgr. 1 a

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. V b Fallgr. 1 a heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist.

VergGr. IV a Fallgr. 1 a

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IV b Fallgr. 1 a heraushebt.

Da das Tätigkeitsmerkmal der vom Kläger für sich in Anspruch genommenen VergGr. IV a BAT Fallgr. 1 a auf den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen V b Fallgr. 1 a und IV b Fallgr. 1 a aufbauen, ist in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht zunächst das Vorliegen der Merkmale der Ausgangsfallgruppe und danach das Vorliegen der qualifizierenden Merkmale der jeweils nächsthöheren Vergütungsgruppe zu prüfen (vgl. BAG 30, 229, 236 = AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.).

Demgemäß prüft das Landesarbeitsgericht zunächst, ob die Tätigkeit des Klägers gründliche, umfassende Fachkenntnisse und

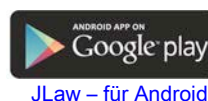


selbständige Leistungen i.S. der VergGr. V b BAT Fallgr. 1 a erfordert. Es geht hierbei von den zutreffenden Rechtsbegriffen aus, wenn es unter Hinweis auf den Klammerzusatz und die Senatsrechtsprechung ausführt, daß gründliche, umfassende Fachkenntnisse gegenüber den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen der niedrigeren Vergütungsgruppen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach erfordern, wobei sich die Tiefe der geforderten Fachkenntnisse auch aus dem Ausmaß ihrer Breite ergeben könne (vgl. BAG Urteil vom 19. März 1975 - 4 AZR 265/74 -, AP Nr. 85 zu §§ 22, 23 BAT, m.w.N.). Für das Erfordernis der selbständigen Leistungen verlangt das Landesarbeitsgericht unter Hinweis auf den Klammerzusatz zu VergGr. V c BAT Fallgr. 1 a zutreffend eine Gedankenarbeit, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung mit eigener EntschlieÙung enthält. Es müsse sich um das selbständige Erarbeiten eines Ergebnisses handeln, wobei eine eigene geistige Initiative zu fordern sei. Eine leichte geistige Arbeit genüge nicht. Erforderlich sei somit eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über die zur Erbringung der geschuldeten Leistungen jeweils in Betracht kommenden Arbeitsmethode und zugleich auch eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereichs. Dies entspricht der Senatsrechtsprechung (vgl. BAG Urteil vom 10. Dezember 1969 - 4 AZR 87/69 -, AP Nr. 27 zu §§ 22, 23 BAT).

Ausgehend von diesen zutreffend bestimmten Rechtsbegriffen bejaht das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei, daß die Tätigkeit des Klägers gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbst-



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



ständige Leistungen erfordert. Es führt insoweit aus, der Kläger müsse zahlreiche gesetzliche und tarifliche Bestimmungen sowie allgemeine Dienstvorschriften beherrschen, wobei auch eine Steigerung der Tiefe nach gegeben sei, weil er z.B. fundierte Auskünfte geben müsse, wenn sich Mitarbeiter an ihn wendeten. Er erbringe auch selbständige Leistungen, weil er als Leiter der Lohnrechnungsstelle den Arbeitsablauf zu organisieren, die Mitarbeiter über wichtige Bestimmungen zu unterrichten und bei Dienstbesprechungen eigene Beurteilungen und Entschlüsse einzubringen habe. Diese subsumierenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Denkgesetze und Erfahrungssätze sind nicht verletzt, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt.

Das Landesarbeitsgericht hat ferner rechtsfehlerfrei bejaht, daß die Tätigkeit des Klägers sich durch besondere Verantwortung aus der VergGr. V b BAT Fallgr. 1 a heraushebt. Es geht hierbei unter Heranziehung der Senatsrechtsprechung vom zutreffenden Rechtsbegriff aus, wenn es ausführt, das Maß der Verantwortung zeige sich in den Auswirkungen der Tätigkeit des Angestellten. Hierbei kämen als Gründe für eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit die Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen (größere Zahl der unterstellten Kräfte, tatsächlich ausgeübte Entscheidungsbefugnis), Gründe im Behördenapparat, ideelle oder materielle Belange des Dienstherrn sowie Auswirkungen der Tätigkeit auf Lebensverhältnisse Dritter in Betracht. Dabei könne je nach den Umständen das eine oder andere Moment genügen oder auch eine besondere Verantwortung erst beim Zusammentreffen mehrerer Momente



vorliegen (vgl. BAG Urteil vom 14. Dezember 1977 - 4 AZR 476/76 -, AP Nr. 99 zu §§ 22, 23 BAT, m.w.N.). Daran anknüpfend führt das Landesarbeitsgericht aus, die besondere Verantwortung der Tätigkeit des Klägers ergebe sich aus den ihm übertragenen Aufsichtsfunktionen. Die materiellen Belange seines Dienstherrn und auch die Lebensverhältnisse der Zahlungsempfänger seien durch seine Tätigkeit nachhaltig berührt. Die Auswirkungen seiner Tätigkeit seien erheblich, insbesondere im Hinblick auf die Geschäftsführung, die Maschinenbelegungspläne, die Anforderung der Betriebsmittel, die Pfändungsbeschlüsse und Abtretungserklärungen oder die Abstimmungslisten. Mit diesen subsumierenden Ausführungen konnte das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei bejahen, daß sich die Tätigkeit des Klägers durch besondere Verantwortung aus der VergGr. V b BAT Fallgr. 1 a heraushebt.

Das Landesarbeitsgericht hat aber mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung verneint, daß sich die Tätigkeit des Klägers durch besondere Schwierigkeit aus der VergGr. IV b BAT Fallgr. 1 a heraushebt, so daß der Kläger das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. IV a BAT Fallgr. 1 a nicht erfüllt. Auch insoweit geht das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff aus, wenn es unter Heranziehung der Senatsrechtsprechung ausführt, bei der besonderen Schwierigkeit sei eine gewichtige, außerordentliche Heraushebung zu verlangen. Die Tätigkeiten müßten einen beträchtlich größeren Schwierigkeitsgrad haben, es müsse eine erhebliche, beträchtliche Steigerung vorliegen (vgl. BAG 31, 26, 37 = AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Damit sind die fachlichen Anforderungen der Aufgaben des Klägers



angesprochen, wobei sich die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit z.B. aus der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, aus erforderlichen Spezialkenntnissen oder aufgrund außergewöhnlicher Erfahrungen ergeben kann (vgl. BAG 38, 17 = AP Nr. 56 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Diesen zutreffend bestimmten Rechtsbegriff hat das Landesarbeitsgericht seiner Subsumtion zugrunde gelegt und kommt hierbei rechtsfehlerfrei zu dem Ergebnis, daß die Tätigkeit des Klägers keine besonderen Schwierigkeiten im tariflich geforderten Sinne erfordert.

Das Landesarbeitsgericht führt insoweit aus, die Tätigkeit des Klägers im Rahmen des Personaleinsatzes sei nicht besonders schwer, weil wegen der relativ geringen Qualifikation der dem Kläger unterstellten 15 Mitarbeiter diese beim Ausfall eines Mitarbeiters weitgehend austauschbar seien. Ferner könne auch die Auswahl, Beachtung und Anwendung der gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Bestimmungen zur programmgesteuerten Brutto- und Nettorechnung von Löhnen nicht als besonders schwierig angesehen werden, vielmehr gehe es hier nur um die tarifliche Anforderung der VergGr. V b BAT der "umfassenden Fachkenntnisse". Mit solchen umfassenden Fachkenntnissen, d.h. der Kenntnis der einschlägigen Vorschriften, sei der Kläger ohne besondere Schwierigkeiten in der Lage, die ihm unterstellten Arbeitskräfte entsprechend zu unterrichten und an ihr Arbeitsgebiet heranzuführen. Soweit es um die Überwachung der Rechenarbeit in seiner Dienststelle gehe, habe der Kläger mit Kontrollen und Berichtigungen nichts unmittelbar zu tun, vielmehr würden die Lohnrechner und Maschinenbücher von zwei Kontrolleuren überwacht. Deshalb komme



auch insoweit keine besondere Schwierigkeit für die Tätigkeit des Klägers in Betracht. Schließlich könne auch die Teilnahme des Klägers an gemeinsamen Besprechungen der Leiter der Lohnrechnungsstellen nicht als besonders schwierige Tätigkeit angesehen werden, da nicht ersichtlich sei, daß hierbei besonders schwierige Fragen zu erörtern gewesen wären. Bei dieser Subsumtion hat das Landesarbeitsgericht den Begriff der besonderen Schwierigkeit i.S. der VergGr. IV a BAT nicht aufgegeben, Denkgesetze und Erfahrungssätze nicht verletzt und auch keine wesentlichen Umstände außer acht gelassen. Damit hält die Begründung des Landesarbeitsgerichts einer revisionsrechtlichen Prüfung stand.

Die hiergegen von der Revision erhobenen Einwendungen sind unbegründet. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht bei der Subsumtion keine überhöhten Anforderungen an den Begriff der besonderen Schwierigkeit gestellt. Wenn es ausführt, im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen könne nicht jede Koordinierungstätigkeit der VergGr. IV a BAT zugeordnet werden, vielmehr kämen insoweit nur koordinierende Aufgaben von herausragender Bedeutung in Betracht, hält sich diese fallbezogene Subsumtion im Rahmen seines Beurteilungsspielraums, zumal das Landesarbeitsgericht die Koordinationsaufgaben des Klägers mit einer eigenen ausführlichen Begründung als nicht besonders schwierig angesehen hat, weil die Mitarbeiter des Klägers weitgehend austauschbar seien und die Heranführung an ihr Arbeitsgebiet und ihre entsprechende Unterrichtung im Hinblick auf die vom Kläger geforderten umfassenden Fachkenntnisse ebenfalls regelmäßig nicht besonders schwierig



sei.

Wenn die Revision meint, die vom Landesarbeitsgericht geforderten überhöhten Voraussetzungen ständen in Widerspruch zu dem Willen der Tarifvertragsparteien, die Anforderungen der einzelnen Vergütungsgruppen für die betreffenden Angestellten erfüllbar zu machen, will sie damit offenbar zum Ausdruck bringen, nach der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Subsumtion könne kein Angestellter die Merkmale der VergGr. IV a BAT Fallgr. 1 a erfüllen. Dies trifft jedoch nicht zu. Das Landesarbeitsgericht gibt nämlich selbst zu erkennen, daß es eine besonders schwierige Tätigkeit des Klägers z.B. dann hätte bejahen können, wenn er mit dem Auffinden und Beseitigen regelmäßig vorkommender Fehler betraut gewesen sei oder wenn z.B. bei Besprechungen besonders schwierige Fragen des Abrechnungsverfahrens und der Tarifauslegung zu erörtern gewesen wären. Auch hinsichtlich des Personaleinsatzes läßt sich den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts entnehmen, daß es dann eine besonders schwierige Tätigkeit des Klägers hätte bejahen können, wenn beim Ausfall einzelner Mitarbeiter die Umorganisation der Arbeit nicht durch bloße Umsetzung anderer Mitarbeiter hätte durchgeführt werden können.

Auch die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe bei der Subsumtion verschiedene, vom Kläger verantwortlich zu erledigende Aufgaben nicht berücksichtigt, geht fehl. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Subsumtion ausdrücklich auf die allgemeinen Arbeitsanweisungen der Lohnrechnungsstelle Bezug genommen. Dies ist zwar nur im Zusammenhang mit der Erörterung



gründlicher, umfassender Fachkenntnisse geschehen. Es kann aber nicht davon ausgegangen werden, daß das Landesarbeitsgericht diese allgemeine Dienstvorschrift bei der Subsumtion unter den tariflichen Begriff der besonderen Schwierigkeit aus dem Auge verloren hätte.

Im übrigen ist nicht ersichtlich, inwiefern die von dem Kläger in der Revisionsbegründung aufgeführten Tätigkeiten, die nach Auffassung des Klägers das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt haben soll, besondere Schwierigkeiten im tariflichen Sinne bereiten. Insoweit genügt es nicht, daß der Kläger die von ihm ausgeführte Tätigkeit im einzelnen beschreibt und auf sie in der Revisionsbegründung Bezug nimmt. Vielmehr obliegt es ihm, diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluß möglich ist, daß er die tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluß der darin vorgesehenen Qualifizierungen erfüllt (BAG 34, 158 = AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Der Kläger hätte also insoweit vortragen müssen, inwiefern die in der Revisionsbegründung aufgeführten Tätigkeiten an ihn fachliche Anforderungen stellen, die sich deutlich wahrnehmbar aus Tätigkeiten der VergGr. IV b BAT herausheben (vgl. auch BAG Urteil vom 9. September 1981 - 4 AZR 57/79 -, nicht veröffentlicht). Das ist hinsichtlich der vom Kläger jetzt aufgeführten Tätigkeiten jedoch in allen Instanzen einschließlich der Revisionsinstanz unterblieben. Vielmehr hat der Kläger in den Vorinstanzen die besondere Schwierigkeit und Bedeutung seiner Tätigkeit ausdrücklich auf drei bestimmte Punkte gestützt (Schriftsatz vom 2. Juli 1981) und damit zu erkennen



gegeben, daß er nur bei diesen drei Punkten Umstände vortragen kann, die auf eine Qualifizierung der Tätigkeit schließen lassen. Es handelt sich hierbei

1. um die besondere Schwierigkeit und Bedeutung beim Personaleinsatz,
2. die besondere Schwierigkeit bei Anwendung der von Bedeutung rechtlichen Auswirkungen im automatisierten Lohnrechnungswesen,
3. die besondere Schwierigkeit und Bedeutung bei der Auswahl, Beachtung und Anwendung der gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Bestimmungen zur programmgesteuerten Brutto- und Nettorechnung von Löhnen.

Mit allen diesen drei Punkten hat sich das Landesarbeitsgericht aber ausführlich auseinandergesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zutreffend erkannt, daß es den klägerischen Vortrag hinsichtlich der Qualifikation der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung nur im Hinblick auf solche Tätigkeiten zu untersuchen hat, zu denen der Kläger konkrete Tatsachen vorgetragen hatte.

Auch der Einwand der Revision, das Landesarbeitsgericht habe eine Gesamtbetrachtung aller Tätigkeiten des Klägers unterlassen und demgemäß nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT nicht geprüft, ob die Anforderung der besonderen Schwierigkeit bei einer Gesamtbetrachtung erfüllt sei, ist unbegründet. Die Revision verkennt insoweit, daß das Qualifizierungsmerkmal der besonderen



Schwierigkeit der Tätigkeit in der Regel nur bei den einzelnen Arbeitsvorgängen und nur ausnahmsweise bei der Verbindung ungewöhnlicher, spezieller und jeweils differenzierte Anforderungen stellender Einzelaufgaben rechtliche Bedeutung i.S. von § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT erlangt (BAG Urteil vom 16. Juni 1982 - 4 AZR 938/79 -, nicht veröffentlicht, unter Bezugnahme auf das BAG Urteil vom 16. Mai 1979 - 4 AZR 86/77 -, AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Solche ungewöhnliche, differenzierte Anforderungen stellende Aufgaben des Klägers sind hier nicht ersichtlich. Insoweit hätte der Kläger vortragen müssen, inwiefern sich eine besondere Schwierigkeit der Tätigkeit aus der Zusammenfassung seiner Tätigkeit ergeben könne.

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Brocksiepe

Pallas



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)