

BUNDEARBEITSGERICHT



4 AZR 912/08
2 Sa 24/07
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Mai 2010

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.
Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin zu 1),
2.
Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger zu 2),
3.
Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger zu 3),

pp.

1.
Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte zu 1),
2.
Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte zu 2),

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Mai 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Görgens und Hess für Recht erkannt:

1. Die Revision der klagenden Parteien gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 25. Juni 2008 - 2 Sa 24/07 - wird zurückgewiesen.
2. Die klagenden Parteien haben die Kosten der Revision und die außergerichtlichen Kosten der Beklagten in der Revisionsinstanz zu je 1/3 zu tragen. Ihre außergerichtlichen Kosten haben die klagenden Parteien selbst zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin zu 1) und der Kläger zu 2) und zu 3) nach der Anlage 1a zu § 22 Abs. 1 des Bundes-Angestelltentarifvertrages (*idF vom 31. Januar 2003, nachfolgend BAT*). 1

Die Klägerin zu 1) - mit einem Beschäftigungsanteil von 75 vH - und der Kläger zu 2) sind seit dem Jahr 1986, der Kläger zu 3) seit dem Jahr 1979 aufgrund von sowohl mit dem Land als auch mit der Stadtgemeinde der Freien Hansestadt Bremen geschlossenen Arbeitsverträgen als Bezirkssachbearbeiterin und -bearbeiter im Versorgungsamt und Integrationsamt beschäftigt. Sie sind jeweils allein zuständige Vertreter des Integrationsamts für ein be- 2

stimmtes Stadtgebiet. Einzelvertraglich ist die Anwendung des BAT in seiner jeweiligen Fassung auf die Arbeitsverhältnisse vereinbart. Die klagenden Parteien führten gegen die beiden Beklagten bereits in den neunziger Jahren Eingruppierungsrechtsstreite. Sie schlossen damals zu deren Beilegung Vergleiche, wonach sie zukünftig nach der VergGr. IVa (*Fallgr. 1b*) BAT vergütet werden.

Im ersten Quartal des Jahres 2004 machten die klagenden Parteien eine Höhergruppierung in die VergGr. III (*Fallgr. 1b*) BAT gegenüber den Beklagten geltend, was diese unter Hinweis auf ein Schreiben des Senators für Finanzen vom 1. April 2005 ablehnten. Darin ist ausgeführt, dass die Eingruppierung nach der VergGr. IVa (*Fallgr. 1b*) BAT zutreffend sei, weil eine besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihrer Tätigkeit nur im Bereich der Prävention sowie der Arbeits- und Berufsförderung erfüllt sei, diese Tätigkeiten aber lediglich 35 vH der Gesamtarbeitszeit ausmachten.

Mit ihren in den Monaten März und April 2006 erhobenen Klagen verfolgen die klagenden Parteien ihre Höhergruppierung in die VergGr. III BAT ab dem 1. Oktober 2004 weiter. Ihre Tätigkeit gliedert sich in nachstehende Arbeitsvorgänge:

1. Ermittlungen, Verhandlungen, Vereinbarungen und Entscheidungen nach Kapitel 4 SGB IX (Kündigungsschutz) 60 vH
2. Arbeits- und Berufsförderung 15 vH
3. Prävention/begleitende Hilfe im Arbeitsleben 20 vH
4. Sonstige Aufgaben (Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß § 102 Abs. 2 SGB IX, Integrationsvereinbarungen gemäß § 83 SGB IX, Wahl der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 94 SGB IX). 5 vH

Neben den Arbeitsvorgängen 2 und 3 erfülle auch der Arbeitsvorgang 1 das Heraushebungsmerkmal der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung der VergGr. IVa (*Fallgr. 1a*) BAT. Durch die am 1. Juli 2001 in Kraft getretenen Änderungen des SGB IX hätten sich die Voraussetzungen für die zutreffende Eingruppierung geändert. Bei dem Arbeitsvorgang 1 fielen mit einem Anteil von

3

4

5

75 vH Verfahren an, bei denen die Frage von Präventionsmaßnahmen nach § 84 SGB IX geprüft werden müsse. Deshalb seien auch Präventionsregelungen in den Verfahren nach §§ 85 ff. SGB IX in erheblichem Umfang zu beachten. Zudem gingen Antragsverfahren auf Zustimmung zur Kündigung und Präventionsverfahren ineinander über. Es seien innerhalb des Arbeitsvorgangs 1 Normen aus 41 Gesetzen und darüber hinaus Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu berücksichtigen. Weiterhin werde Verhandlungs-, Kooperations- und Einfühlungsvermögen gefordert. Aus den möglichen Auswirkungen der Präventionsverfahren auf betriebsorganisatorische Abläufe, deren arbeitsplatzübergreifende Folgen, aus den möglichen Integrationsvereinbarungen sowie aus der Beteiligung externer Stellen zu Beratungs- und Begutachtungszwecken folge die besondere Bedeutung der Tätigkeit. Wolle man die Antragsverfahren auf Zustimmung zur Kündigung, die zu Präventionsverfahren führten, nicht dem Arbeitsvorgang 1 zuordnen, seien die zeitlichen Anteile dem Arbeitsvorgang 3 - „Prävention“ - hinzuzurechnen. Dessen zeitlicher Anteil erhöhe sich dann auf 60 vH der auszuübenden Tätigkeit. Schließlich sei die erforderliche vierjährige Bewährungszeit für eine Eingruppierung nach der VergGr. III (*Fallgr. 1b*) BAT aufgrund der seit dem 1. Oktober 2000 ausgeübten Tätigkeit erfüllt.

Die klagenden Parteien haben jeweils beantragt

6

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an sie seit dem 1. Oktober 2004 eine Vergütung nach der VergGr. III BAT zu zahlen und den jeweils am Monatsende fälligen Bruttodifferenzbetrag zur derzeitigen Vergütungsgruppe IVa BAT mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Die Tätigkeit der klagenden Parteien erfülle nicht das Heraushebungsmerkmal der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung. Weder aus den früher geschlossenen Vergleichen noch aus der Einschätzung des Senators für Finanzen folge, dass für einzelne Arbeitsvorgänge das erforderliche Heraushebungsmerkmal als zugestanden gilt. Die Tätigkeit iRd. der Zustimmungsverfahren zu einer Kündigung erfordere nicht, dass Vorschriften und Gesichtspunkte mit einer

7

ungewöhnlichen Breite zu beachten seien. Den in diesem Zusammenhang durchzuführenden Präventionsverfahren komme auch keine Bedeutung über den jeweils zu bearbeiteten Einzelfall hinaus zu. Die Schätzungen der klagenden Parteien, die Kündigungszustimmungsverfahren enthielten zu 75 vH Präventionsgesichtspunkte, seien nicht plausibel. Auch stellten die Antragsverfahren auf Zustimmung zur Kündigung und die Präventionsverfahren zwei zu trennende Arbeitsvorgänge dar. Zudem erschließe sich nicht, dass die aufgrund von Antragsverfahren auf Zustimmung zur Kündigung erfolgten präventionsbezogenen Maßnahmen für sich zu dem von den klagenden Parteien geltend gemachten Anteil an der Gesamtarbeitszeit führten. Letztlich sei auch die erforderliche vierjährige Bewährung zum 1. Oktober 2004 nicht dargetan, wenn - so die klagenden Parteien - der Präventionsgedanke erst mit einigem zeitlichen Abstand in die Praxis Eingang gefunden habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Verbindung der Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung die Berufungen der klagenden Parteien zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen sie ihr Begehren weiter. In der Revisionsinstanz haben die klagenden Parteien ihre Anträge dahingehend geändert, dass sie neben der Vergütung nach der VergGr. III BAT ab dem 1. Oktober 2004 für die Zeit ab dem 1. November 2006 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 11 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (*vom 12. Oktober 2006, TV-L*) nebst bezifferten Zinsen beanspruchen. Die Beklagten beantragen die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen der klagenden Parteien zu Recht zurückgewiesen. Die zulässigen Klagen sind unbegründet.

9

- I. Die Klagen sind zulässig. Bei der in der Revisionsinstanz erfolgten Änderung der im Übrigen als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässigen Anträge handelt es sich um eine Klarstellung der bereits in den Tatsacheninstanzen gestellten Feststellungsanträge, deren Inhalt sich bereits durch die Auslegung der Anträge ergab (*vgl. auch BAG 21. Oktober 2009 - 4 ABR 40/08 - Rn. 13 f., AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 42*). Die zuletzt in der Berufungsinstanz gestellten Anträge waren für die Zeit nach dem 1. November 2006 dahin zu verstehen, dass die klagenden Parteien eine Vergütung nach dem dann für ihre Arbeitsverhältnisse - wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch übereinstimmend klargestellt haben - maßgebenden TV-L begehren. 10
- II. Die Klagen sind unbegründet. 11
- Die klagenden Parteien haben keinen Anspruch gegen die Beklagten auf Zahlung einer Vergütung nach der VergGr. III (*Fallgr. 1b*) BAT und nach Ablösung des BAT ab dem 1. November 2006 durch den TV-L nach der Entgeltgruppe 11 TV-L. Ihre Tätigkeit erfüllt auf der Grundlage ihres Vortrags nicht die Anforderungen der VergGr. IVa Fallgr. 1a BAT, so dass auch eine Vergütung nach der VergGr. III (*Fallgr. 1b*) BAT infolge eines Bewährungsaufstiegs ausscheidet. Von daher kann es dahinstehen, welche Bedeutung den früheren arbeitsgerichtlichen Vergleichen zukommt, wonach sie zukünftig jeweils nach der VergGr. IVa (*Fallgr. 1b*) BAT vergütet werden. 12
1. Auf die Arbeitsverhältnisse findet kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme der BAT in der jeweiligen Fassung Anwendung und nachfolgend in der Zeit ab dem 1. November 2006 - wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat übereinstimmend erklärt haben - der ihn ablösende TV-L. 13
2. Nach § 22 Abs. 2 BAT sind die klagenden Parteien in die VergGr. III (*Fallgr. 1b*) BAT eingruppiert, wenn die ihre Gesamtarbeitszeit auszufüllenden Arbeitsvorgänge im tariflich geforderten zeitlichen Umfang von mindestens der Hälfte der Gesamtarbeitszeit die Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals 14

erfüllen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Diese Regelung gilt nach § 17 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (vom 12. Oktober 2006) fort.

3. Die von den klagenden Parteien angestrebte Vergütung setzt danach voraus, dass mindestens die Hälfte der ihre gesamte Arbeitszeit ausfüllenden Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. IVa (*Fallgr. 1a*) BAT entspricht. 15

a) Dabei ist von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorgangs auszugehen. Diesen hat der Senat verstanden als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten 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 (*st. Rspr., etwa 9. April 2008 - 4 AZR 117/07 - Rn. 24, AP TVG § 1 Nr. 44*). Danach können bei der Ermittlung der Arbeitsvorgänge tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit unterschiedlicher tariflicher Wertigkeit nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden (*BAG 18. Mai 1994 - 4 AZR 461/93 - zu B II 2 a der Gründe mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 178*). Bei der Zuordnung der Tätigkeiten des Arbeitnehmers hat das Tatsachengericht einen Beurteilungsspielraum. Das Revisionsgericht kann nur überprüfen, ob die jeweiligen Begriffe verkannt wurden, ob bei ihrer Anwendung gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen worden ist, oder ob die Beurteilung unter Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (*BAG 28. August 1993 - 4 AZR 577/92 - zu B II 2 der Gründe, AP AVR Diakonisches Werk § 12 Nr. 5; 28. Februar 1973 - 4 AZR 190/72 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 66; 6. Juni 1973 - 4 AZR 387/72 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 70; 20. Februar 1963 - 4 AZR 13/62 - AP TOA § 3 Nr. 97*). Es kann bei vorliegenden Tatsachenfeststellungen die Arbeitsvorgänge auch selbst bestimmen (*st. Rspr., etwa BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 13/08 - Rn. 44 mwN, AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 39*). 16

b) Das Landesarbeitsgericht hat die von den klagenden Parteien ausgeübten Tätigkeiten nicht als einen einheitlichen Arbeitsvorgang angesehen, sondern sie entsprechend der Aufstellung der klagenden Parteien in mehrere Arbeitsvorgänge, so wie sie auch der Stellungnahme des Senators für Finanzen vom 1. April 2005 zu entnehmen waren, aufgeteilt. Die Aufgabenstellungen der klagenden Parteien führten in den einzelnen Tätigkeitsbereichen jeweils zu klar abgrenzbaren Arbeitsergebnissen. Entgegen der Auffassung der klagenden Parteien hat das Landesarbeitsgericht die anlässlich von Antragsverfahren auf Zustimmung zur Kündigung durchgeführten Präventionsverfahren nicht dem Arbeitsvorgang 1, sondern dem Arbeitsvorgang 3 zugeordnet. Der Arbeitsvorgang 1 „Antragsverfahren auf Zustimmung zur Kündigung“ ende - außer bei der Erteilung der Zustimmung zur Kündigung oder deren Verweigerung - durch Einleitung eines Präventionsverfahrens. Daneben bestünden noch die Arbeitsvorgänge „Schulungs- und Bildungsveranstaltungen“ und „Mitwirkung im Rahmen der Aufgaben nach §§ 80 ff. SGB IX“.

17

c) Das ist nicht frei von Rechtsfehlern. Die Revision rügt zu Recht, das Landesarbeitsgericht habe bei der Bildung der Arbeitsvorgänge übersehen, dass die Parteien selbst und übereinstimmend davon ausgegangen sind, die gesamte Tätigkeit der klagenden Parteien setze sich aus vier Arbeitsvorgängen zusammen. Es hat den Arbeitsvorgang 2 - „Arbeits- und Berufsförderung“ - trotz vorangehender Nennung des Schreibens des Senators für Finanzen unberücksichtigt gelassen. Das zeigen auch die nachfolgenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, wonach die Klagen nur dann Aussicht auf Erfolg hätten, wenn der Arbeitsvorgang „Präventionsverfahren“ mindestens 50 vH der auszuübenden Tätigkeit erfasse. Berücksichtigt man hingegen den Arbeitsvorgang 2, bei dem die Parteien selbst annehmen, dass er das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. IVa Fallgr. 1a BAT erfüllt, wäre ein Anteil von 35 vH ausreichend, um die begehrte Vergütung beanspruchen zu können.

18

d) Der Senat kann in der Sache selbst entscheiden, § 563 Abs. 1 ZPO. Die gesamte auszuübende Tätigkeit der klagenden Parteien setzt sich aus vier Arbeitsvorgängen zusammen, wovon auch die Parteien im Grundsatz aus-

19

gegangen sind. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang allerdings zutreffend erkannt, dass die von den hierfür jeweils allein zuständigen klagenden Parteien durchgeführten Präventionsverfahren, auch soweit sie anlässlich eines Antragsverfahrens auf Zustimmung zur Kündigung nach dem 4. Kapitel des SGB IX erfolgen, nicht dem Arbeitsvorgang 1, sondern dem Arbeitsvorgang 3 zuzurechnen sind. Die im Rahmen des Antragsverfahrens auf Erteilung der Zustimmung zur Kündigung durchzuführende Prüfung, ob ein Präventionsverfahren für den Arbeitsplatz der Erhalt eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen förderlich gewesen wäre oder ist, und die Mitwirkung nach § 84 Abs. 1 oder Abs. 2 SGB IX an dessen tatsächlicher Durchführung sind nach tatsächlichen Gesichtspunkten trennbar und bilden rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheiten. Es liegt keine tarifwidrige „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten vor, weil Zusammenhangstätigkeiten unzulässigerweise abgetrennt würden (*dazu BAG 21. Februar 1990 - 4 AZR 603/89 - AP BAT §§ 22, 23 Krankenkassen Nr. 7; 29. August 1991 - 6 AZR 593/88 - zu III 1 d der Gründe, AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 38; 26. Juli 1995 - 4 AZR 280/94 - zu II 1 b dd der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 203*). Vielmehr können die jeweiligen Arbeitseinheiten nach tatsächlichen Gesichtspunkten voneinander abgegrenzt werden.

aa) Die Arbeitsergebnisse des sozialrechtlichen Verwaltungshandelns in den Verfahren auf Zustimmung zur Kündigung nach §§ 85 ff. SGB IX und den Präventionsverfahren nach § 84 SGB IX sind nicht dieselben. 20

(1) Das Verfahren nach §§ 85 ff. SGB IX führt zu einem Arbeitsergebnis in Gestalt des zu erlassenden privatrechtsgestaltenden Verwaltungsakts, der Antragszurückweisung oder der Erteilung des sogenannten Negativattests, sofern kein Zustimmungserfordernis besteht (*vgl. § 88 Abs. 1, 2 und 5, § 91 Abs. 2 SGB IX; Welti in: v. Maydell/Ruland/Becker Sozialrechtshandbuch (SRH) 4. Aufl. § 27 Rn. 89 ff.*). Dem sind auch Zusammenhangstätigkeiten bei Antragsrücknahme, gütlicher Einigung nach § 87 Abs. 3 SGB IX oder anderweitiger Erledigung zuzuordnen. 21

(2) Anders fallen hingegen die möglichen Arbeitsergebnisse der Mitwirkung des Integrationsamts bei einem Präventionsverfahren aus. Sie sind nach dem Gesetz als Beratung, Erörterung und Hinwirkung, also begleitend mit Hinweispflicht auf alle verfügbaren Hilfsmittel und Möglichkeiten zur Beseitigung von Schwierigkeiten in der Beschäftigung gefasst und ohne förmliche Abschluss- oder Vornahmeakte ausgestaltet (§ 84 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 3 SGB IX; s. auch BT-Drucks. 14/3372 S. 16, 19 zur Vorgängerregelung des § 14c SchwbG; BR-Drucks. 49/01 S. 337; BAG 10. Dezember 2009 - 2 AZR 400/08 - Rn. 20 f. mwN, EzA KSchG § 1 Krankheit Nr. 56). Soweit Präventionsverfahren in begleitende Hilfen im Arbeitsleben (vgl. § 102 Abs. 2 und 3 SGB IX) oder den Abschluss von Integrationsvereinbarungen (vgl. § 83 Abs. 1 und 2a SGB IX) münden, sind dies bereits Inhalte gesonderter Arbeitsvorgänge, worüber zwischen den Parteien nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch kein Streit besteht. 22

bb) Das Antragsverfahren auf Zustimmung zur Kündigung unterliegt nach Inhalt und Ablauf anderen Vorgaben als das Präventionsverfahren. Für die Bearbeitung von Anträgen auf Zustimmung zur Kündigung gilt durchgehend das Gebot besonderer Beschleunigung (§ 88 Abs. 1 und 5, § 91 Abs. 3 SGB IX). Das Integrationsamt ist „Herr des Verfahrens“ und zum Fortgang und Abschluss verpflichtet. Im Präventionsverfahren ist das Integrationsamt ein Mitwirkender unter anderen im Rahmen eines eher „konsultatorischen“ Prozesses (s. auch BAG 10. Dezember 2009 - 2 AZR 400/08 - Rn. 20, EzA KSchG § 1 Krankheit Nr. 56: „Suchprozess“). Die Initiativlast trägt der Arbeitgeber. Die staatlichen Stellen treten, wie § 84 Abs. 2 Satz 4 SGB IX zeigt, ggf. erst nachrangig in ein Präventionsverfahren ein. Zwar gilt auch im Verfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX die Pflicht zur „möglichst frühzeitigen“ Einschaltung der zu beteiligenden Stellen; dieser Pflicht unterliegt nach dem Gesetz jedoch allein der Arbeitgeber und nicht die staatliche Stelle. 23

cc) Ein anderes ergibt sich nicht aus dem Umstand, dass das Integrationsamt im Rahmen seiner Ermessensentscheidung nach § 88 SGB IX ggf. zu Lasten des Arbeitgebers ein fehlendes Präventionsverfahren berücksichtigen 24

kann, wenn bei dessen gehöriger Durchführung die Möglichkeit bestanden hätte, die Kündigung zu vermeiden (*BVerwG 29. August 2007 - 5 B 77/07 - Rn. 5, NJW 2008, 166*). Allein diese Prüfung im Rahmen des Antragsverfahrens nach § 87 SGB IX führt nicht dazu, dass es sich gegenüber dem eigentlichen Präventionsverfahren nicht mehr um eine abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit handelt. Dies gilt auch, wenn man entgegen der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (*29. August 2007 - 5 B 77/07 - aaO*) die vorherige Durchführung des Präventionsverfahrens als Voraussetzung für eine Antragsstattgabe im Verfahren auf Zustimmung zur Kündigung ansieht (*etwa Düwell in: Dau/Düwell/Haines Sozialgesetzbuch IX 2. Aufl. § 87 Rn. 17 mwN*). In diesem Fall ist das Antragsverfahren als selbständige Arbeitseinheit auszusetzen, um ein Präventionsverfahren durchführen zu können. Dann kann aber aus den genannten Gründen hinsichtlich der beiden Verfahren nicht von Zusammenhangstätigkeiten ausgegangen werden. Das sehen auch die klagenden Parteien in der Sache nicht anders, wenn sie ausführen, es sei zu prüfen, ob der antragstellende Arbeitgeber zunächst auf ein Präventionsverfahren zu verweisen und ein solches „nach dem Arbeitsvorgang 3 durchzuführen“ ist.

dd) Es lässt sich schließlich auch aus der Systematik des SGB IX keine Verknüpfung von Präventions- und Zustimmungsverfahren folgern, die darauf hindeutet, eines der Verfahren sei eingruppierungsrechtlich als Zusammenhangstätigkeit des anderen zu bewerten. Ein besonderer innerer Zusammenhang der beiden Verfahren lässt sich nicht aus der übergreifenden sozialrechtlichen Aufgabenstellung der Integrationsämter nach § 101 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX ableiten. Hiernach besteht zwar die Verpflichtung, die Beschäftigung und den Verbleib schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben zu fördern. Insofern kann ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung Anstoß sein, zu prüfen, ob Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes eines schwerbehinderten Menschen nötig und möglich sind (*vgl. Gagel FS Schwerdtner S. 397, 399*). Daraus folgt aber keine eingruppierungsrechtliche Zusammenfassung äußerlich trennbarer, auf verschiedene Arbeitsergebnisse zulaufender und sachlich unterschiedlich gestalteter Tätigkeiten.

25

4. Die Eingruppierungsmerkmale des maßgebenden Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT lauten, da die klagenden Parteien, wie in der Verhandlung vor dem Senat klargestellt, nicht in der Abteilung Versorgung eines Landesversorgungsamts iSd. VergGr. IVa (*Fallgr. 5*) BAT in der Fassung für Bund und Länder tätig sind (*dazu BAG 7. Dezember 1983 - 4 AZR 394/81 - BAGE 44, 323*), wie folgt:

26

„Vergütungsgruppe Vb

1a. 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 1a der Vergütungsgruppen VII, VIb und Vc geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach.)

...

Vergütungsgruppe IVb

1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1a heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

...

Vergütungsgruppe IVa

1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1a heraushebt.

1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1a heraushebt.

...

Vergütungsgruppe III

...

1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1a heraushebt, nach

vierjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe IVa
Fallgruppe 1a.“

5. Die Tätigkeitsmerkmale der genannten Fallgruppen bauen aufeinander auf. Bei Aufbaufallgruppen ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (25. Februar 2009 - 4 AZR 20/08 - Rn. 28, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 310; 12. Mai 2004 - 4 AZR 371/03 - zu I 1 f aa der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 301; 16. Oktober 2002 - 4 AZR 579/01 - zu II 4 der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 294) zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt werden und anschließend, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppen vorliegen. Danach müssen die klagenden Parteien die allgemeinen Voraussetzungen VergGr. Vb (Fallgr. 1a) BAT, der darauf aufbauenden Fallgr. 1a der VergGr. IVb BAT und anschließend die weiteren Merkmale der VergGr. IVa Fallgr. 1a BAT erfüllen sowie sich in dieser Vergütungs- und Fallgruppe vier Jahre bewährt haben. Klägerin und Kläger einer Eingruppierungsfeststellungsklage haben diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, dass sie die für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen im geforderten zeitlichen Umfang erfüllen. Zu einem schlüssigen Vortrag genügt auch eine genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit dann nicht, wenn das Heraushebungsmerkmal der „besonderen Schwierigkeit und Bedeutung“ in Anspruch genommen wird. Allein aus der Betrachtung der jeweiligen Tätigkeit der klagenden Parteien sind noch keine Rückschlüsse darauf möglich, ob sich die Tätigkeit gegenüber derjenigen eines Angestellten der VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT entsprechend den tarifvertraglichen Qualifizierungsmerkmalen heraushebt. Der Tatsachenvortrag muss erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit heraushebt und einen wertenden Vergleich mit diesen nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten erlauben (st. Rspr., etwa BAG 25. Februar 2009 - 4 AZR 20/08 - Rn. 27, aaO; 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 19, BAGE 127, 305; 11. Februar 2004 - 4 AZR 684/02 - zu I 3 c bb [1] der Gründe, BAGE 109, 321).

- a) Danach sind für den Arbeitsvorgang 1 unabhängig von seinem zeitlichen Umfang die tariflichen Voraussetzungen der beanspruchten Vergütungsgruppe nicht dargetan. Deshalb erfüllt die Tätigkeit der klagenden Parteien nicht mit mindestens der Hälfte der Gesamtarbeitszeit die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. IVa Fallgr. 1a BAT. Das gilt selbst dann, wenn man für die Arbeitsvorgänge 2 und 3 mit dem Landesarbeitsgericht zu Gunsten der klagenden Parteien davon ausgeht, dass diese die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IVa Fallgr. 1a BAT erfüllen und sie - jedenfalls soweit sie zwischen den Parteien in ihrem zeitlichen Umfang unstreitig sind - hinzurechnet. 28
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, im Rahmen des Antragsverfahrens auf Zustimmung zur Kündigung sei zwar zu prüfen, ob ein Präventionsverfahren vorrangig sei. Diese Prüfung betreffe aber bereits nicht „fristlose und betriebsbedingte“ Kündigungen. Die hierbei zu treffenden Entscheidungen erforderten auch keine weiteren zusätzlichen in die Tiefe gehenden Kenntnisse, die das Hervorhebungsmerkmal der besonderen Schwierigkeit erfüllten. Zudem sei nicht zu erkennen, inwieweit eine cursorische Entscheidung für ein Präventionsverfahren das Merkmal der „Bedeutung“ erfülle. 29
- bb) Dem folgt der Senat nur im Ergebnis. 30
- (1) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es sich um die Anwendung des Begriffs der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung und damit um die eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt, nur der beschränkten Überprüfung. Sie kann in der Revisionsinstanz nur dahingehend überprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff als solchen verkannt hat, ob es bei der Subsumtion Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (*st. Rspr., zB BAG 8. November 2006 - 4 AZR 620/05 - Rn. 22, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 304*). 31

- (2) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht rechtsfehlerfrei. Bei der Beurteilung, ob die auszuübende Tätigkeit hinsichtlich des Arbeitsvorgangs 1 die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IVa Fallgr. 1a BAT erfüllt, hat das Landesarbeitsgericht keinen wertenden Vergleich vorgenommen, ob sich die Tätigkeit der klagenden Parteien von denjenigen eines Angestellten oder einer Angestellten iSd. VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT durch eine besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt. Ein solcher Verstoß durch Unterlassung einer denknötwendig durch ein Heraushebungsmerkmal geforderten Vergleichsbetrachtung verletzt die bei der Subsumtion zu beachtenden Denkgesetze (*BAG 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 23, BAGE 127, 305; 15. Februar 2006 - 4 AZR 634/04 - Rn. 25, BAGE 117, 92*). Darüber hinaus rügt die Revision zu Recht, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, dass nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut des § 84 Abs. 1 Satz 1 SGB IX die Prävention bei „personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Schwierigkeiten“ vorgesehen ist und deshalb Antragsverfahren bei außerordentlichen und betriebsbedingten Kündigungen nicht von vornherein unberücksichtigt bleiben dürfen. 32
- (3) Der Senat kann gleichwohl in der Sache selbst entscheiden. Die klagenden Parteien haben nicht dargetan, dass die von ihnen auszuübende Tätigkeit mit mindestens der Hälfte der Gesamtarbeitszeit die Merkmale der Fallgr. 1a der VergGr. IVa BAT erfüllt. Hinsichtlich des Arbeitsvorgangs 1 lässt auch der Vortrag der dafür darlegungs- und beweispflichtigen klagenden Parteien den erforderlichen wertenden Vergleich vermissen. 33
- (a) Die klagenden Parteien üben als Angestellte im allgemeinen Verwaltungsdienst iSd. genannten Fallgruppen eine Tätigkeit aus, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert sowie besonders verantwortungsvoll ist. Davon gehen die Parteien des Rechtsstreits übereinstimmend aus. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend und in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats angenommen, dass eine pauschale Überprüfung ausreicht, soweit die Parteien die Tätigkeit der klagenden Parteien als unstrittig und das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. IVb (*Fallgr. 1a*) BAT, auf der die VergGr. IVa (*Fallgr. 1a*) BAT aufbaut, als erfüllt angesehen 34

haben (vgl. etwa BAG 22. April 2009 - 4 AZR 166/08 - Rn. 21 mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 311; 25. Januar 2006 - 4 AZR 613/04 - Rn. 17, AP BAT-O § 27 Nr. 4). Damit ist von einer entsprechenden Tätigkeit der klagenden Parteien auszugehen.

(b) Es fehlt an der Darlegung von Tatsachen, die hinsichtlich des Arbeitsvorgangs 1 den erforderlichen Vergleich zwischen der Tätigkeit eines Angestellten der VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT und derjenigen mit den heraushebenden Tätigkeitsmerkmalen ermöglichen. Darauf hat bereits das Arbeitsgericht in seinen klageabweisenden Urteilen hingewiesen. 35

(aa) Der gebotene Vergleich hätte zunächst erfordert, die Tätigkeit von Angestellten der VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT darzulegen, also insbesondere, durch welche besonders verantwortungsvolle Tätigkeit sich ihre Tätigkeit aus der der VergGr. Vb Fallgr. 1a BAT, die ihrerseits bereits gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert, hervorhebt. Weiter hätten die klagenden Parteien vortragen müssen, welche darüber hinausgehende besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihre Tätigkeit beinhaltet. 36

Die Feststellung, ob sich Angestellte mit ihrer Tätigkeit dadurch aus der VergGr. IVb herausheben, dass ihre Tätigkeit das genannte Heraushebungsmerkmal erfüllt, lässt sich nur gemessen an den in der VergGr. IVb Fallgr. 1a gestellten Anforderungen treffen. Bereits die VergGr. Vb Fallgr. 1a BAT setzt „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ voraus, die VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT eine „besonders verantwortungsvolle“ Tätigkeit. Die tarifliche Anforderung der besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit bezieht sich auf die fachliche Qualifikation des Angestellten, also sein fachliches Können und seine fachliche Erfahrung. In der VergGr. IVa Fallgr. 1a BAT wird somit ein Wissen und Können verlangt, das die Anforderungen der VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT in gewichtiger Weise, dh. beträchtlich übersteigt (BAG 5. März 1997 - 4 AZR 511/95 - zu II 5 a der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 222; 22. Juli 1998 - 4 AZR 399/97 - zu 5 d cc Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 252). Das Tätigkeitsmerkmal der Bedeutung knüpft an die bestehende Bedeutung des Aufgabenkreises an, dh. 37

an die Größe des Aufgabengebietes, die Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder die Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich, die betroffenen Bürger oder die Allgemeinheit (*BAG 19. März 1986 - 4 AZR 642/84 - zu 5 d der Gründe, BAGE 51, 282; 20. September 1995 - 4 AZR 413/94 - zu II 4 c bb der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 205; 22. Juli 1998 - 4 AZR 399/97 - zu 5 d dd Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 252*). Die Bedeutung muss - aufgrund ihres Gehalts als Heraushebungsmerkmal - zumindest zu einer deutlich wahrnehmbar gesteigerten Tätigkeitsanforderung gegenüber den voranstehenden Vergütungsgruppen führen. Die Prüfung der einzelnen Anforderungen setzt daher einen wertenden Vergleich voraus.

(bb) Diesen Anforderungen wird der Vortrag der klagenden Parteien nicht gerecht. 38

(aaa) Die klagenden Parteien haben vorgetragen, in dem Antragsverfahren auf Zustimmung zur Kündigung müsse beachtet werden, ob ein Präventionsverfahren durchgeführt worden sei. Fehle ein solches, seien die Gründe zu ermitteln und zu prüfen, ob der Arbeitgeber zunächst auf ein solches zu verweisen sei. Dabei sei inhaltlich zu prüfen, ob eine konkrete Hilfe erfolgen könne. Die Anwendung der Präventionsregelungen sei daher in beträchtlicher Weise zu beachten und erfordere ein erhebliches Erfahrungswissen. Durch die Änderung des SGB IX sei es zu einem Paradigmenwechsel gekommen, da nunmehr nicht „Fürsorge“ und „Versorgung“, sondern selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben im Vordergrund stehe. Deshalb habe der formelle Kündigungsschutzgedanke eine erheblich stärkere Bedeutung erfahren. Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ergebe sich aus der Amtsermittlungspflicht, der damit verbundenen Prüfung, ob Gutachten erforderlich seien und wer deren Kosten trage und der Bestimmung, wann das Verfahren entscheidungsreif sei. Auch liege die geforderte Bedeutung der Tätigkeit vor. Von den Entscheidungen der klagenden Parteien, die eine komplexe Prüfung erforderten, seien der Arbeitgeber einschließlich seines Betriebes wie auch der betroffene Arbeitnehmer und seine Familie betroffen. 39

(bbb) Dieser Vortrag der klagenden Parteien lässt nicht erkennen, was es ausmacht, dass ihre Tätigkeit „besonders schwierig“ und „bedeutend“ iSd. VergGr. IVa Fallgr. 1a BAT ist. Sie beschränken sich im Wesentlichen darauf, den Inhalt ihrer Tätigkeit darzustellen und zu bewerten, ohne die dieser Abstrahierung und Wertung zugrunde liegenden Einzeltatsachen darzulegen und vorzutragen, aus welchen Gründen sich die Tätigkeit aus der Grundtätigkeit und der Aufbaufallgruppe heraushebt. Soweit sie die Bedeutung des Präventionsverfahrens im Rahmen des Antragsverfahrens auf Zustimmung zur Kündigung betonen, haben die klagenden Parteien weder vorgebracht noch erkennen lassen, welche besonderen zusätzlichen Qualifikationen notwendig sein sollen, um das von ihnen beanspruchte Heraushebungsmerkmal hinsichtlich der zu bearbeitenden Antragsverfahren zu erfüllen. Ähnliches gilt für die von ihnen angeführte Bedeutung der Tätigkeit. Auch hier erlaubt der Vortrag der klagenden Parteien keinen wertenden Vergleich zu dem Erfordernis der „besonders verantwortungsvollen“ Tätigkeit iSd. VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT. Im Übrigen ist auch nicht erkennbar, dass die Bedeutung der Tätigkeit über diejenige hinausgeht, die Gegenstand der von den klagenden Parteien angeführten Entscheidung des Senats vom 5. März 1997 war (*- 4 AZR 511/95 - zu II 5 b der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 222*).

40

b) Ein anderes Ergebnis ergibt sich auch dann nicht, wenn man die von den klagenden Parteien anlässlich eines Zustimmungsverfahrens nach den §§ 85 ff. SGB IX durchgeführten Präventionsverfahren dem Arbeitsvorgang 3 - „Prävention“ - hinzurechnet. Die klagenden Parteien haben trotz gerichtlichen Auflagenbeschlusses nicht hinreichend dargelegt, in welchem zeitlichen Umfang sie anlässlich von Kündigungsschutzverfahren mit von ihnen durchgeführten oder begleitenden Präventionsverfahren befasst waren. Es kann deshalb sowohl dahinstehen, ob - wie es die Beklagte geltend macht - das Heraushebungsmerkmal der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung bei der Tätigkeit „Prävention“ fehlt, als auch, ob die klagenden Parteien zu dem von ihnen genannten Zeitpunkt, dem 1. Oktober 2004, die erforderliche vierjährige Bewährungszeit erfüllt haben, obwohl ihnen ausweislich des Schreibens des Senators für Finanzen vom 1. April 2005 die Aufgaben der Teilhabe am Arbeits-

41

leben und der Prävention erst mit dem Geschäftsverteilungsplan 9/2003 übertragen worden sind.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Vortrag der klagenden Parteien genüge nicht, um die Zeitanteile des Arbeitsvorgangs 3 an der Gesamtarbeitszeit bestimmen zu können. Es reiche bezogen auf die Klägerin zu 1) und den Kläger zu 3) nicht aus, wenn jeweils nur ein Präventionsverfahren angesprochen werde, ohne dass hieraus zuverlässige Rückschlüsse auf die typischen Anforderungen eines solchen Verfahrens gezogen werden könnten. Ob andere Verfahren zeitlich ähnlich umfangreich gewesen seien, lasse sich aus dem Vortrag der klagenden Parteien nicht ableiten. Zudem wichen etwa die Angaben der Klägerin zu 1) im Berufungsverfahren erheblich von ihren bisherigen Angaben ab, wenn ausgehend von ihrem Vortrag, wonach ein Präventionsverfahren zwischen fünf bis sieben Arbeitstage beanspruche, beim einschlägigen Beschäftigungsumfang der Klägerin von etwa neun Arbeitstagen auszugehen sei. 42

bb) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der Vortrag der klagenden Parteien keine hinreichend substantiierte Tatsachengrundlage bietet, die es erlaubt, von einem Arbeitsvorgang „Prävention“ auszugehen, der mindestens 35 vH der Arbeitszeit umfasst und daher zusammen mit dem weiteren Arbeitsvorgang „Arbeits- und Berufsförderung“, der 15 vH der gesamten Arbeitszeit ausmacht, insgesamt zu einer Eingruppierung nach der VergGr. IVa (*Fallgr. 1a*) BAT führt, die einen nachfolgenden Bewährungsaufstieg in die VergGr. III (*Fallgr. 1a*) BAT erlaubt. 43

(1) Die von den klagenden Parteien angeführte Bearbeitungszeit je Präventionsverfahren wird nicht näher anhand von Tatsachenvortrag erläutert. 44

Für den Kläger zu 2) fehlt es gänzlich an zeitlichen Angaben. Zudem führt er selbst an, dass in seinem Arbeitsbereich Anträge auf Zustimmung zur Kündigung die „absolute Ausnahme“ sind. Dies spricht bereits gegen die Annahme, der Arbeitsvorgang 3 habe aufgrund von Präventionsverfahren, die anlässlich eines Verfahrens nach den §§ 85 ff. SGB IX durchgeführt werden, 45

einen erheblich größeren Anteil an der Gesamtarbeitszeit als der erstinstanzlich angegebene Anteil von 20 vH.

Darüber hinaus tragen die klagenden Parteien vor, für ein Präventionsverfahren ergebe sich ein Arbeitsaufwand von „5 - 7 Arbeitstagen pro Präventionsverfahren p.a.“, ohne näher darzulegen, aufgrund welcher tatsächlichen Umstände hiervon auszugehen ist. Zudem erschließt sich aus dem Vortrag nicht, dass stets von einem solchen - nicht näher begründeten - Arbeitsumfang auszugehen ist. Dies ergibt sich auch nicht aus dem einen von der Klägerin zu 1) und dem einen vom Kläger zu 3) näher dargestellten Präventionsverfahren. Die Klägerin zu 1) führt anhand ihres Beispiels lediglich aus, dass „in der Tat ein Zeitraum von zwei Jahren für die Durchführung eines solchen Verfahrens nicht ungewöhnlich“ sei. Weshalb sich dies dann „somit auf ca. vier Wochen zusammenfassen“ lässt und daraus ein zeitlicher Aufwand pro Jahr im benannten Umfang folgt, kann dem Vortrag nicht entnommen werden. Gleiches gilt für den Vortrag des Klägers zu 3). Auch er schildert lediglich den zeitlichen Ablauf eines einzigen Präventionsverfahrens, ohne dass sein Vortrag auch nur Rückschlüsse auf den Arbeitsumfang zulässt, und darauf, ob dieser stets anfällt. Im Übrigen haben die Beklagten den nicht unter Beweis gestellten Vortrag der klagenden Parteien bestritten.

46

(2) Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe den Vortrag der klagenden Parteien unzutreffend gewürdigt, weil es hinsichtlich der Klägerin zu 1) von einer Gesamtbearbeitungsdauer von neun Arbeitstagen je Präventionsverfahren und nicht von neun Arbeitstagen für jedes Jahr - „p.a.“ - ausgegangen sei, weil die Verfahren durchschnittlich achtzehn bis zwanzig Monate in Anspruch nähmen, ist diese Rüge ohne Erfolg. Die Revision übersieht, dass das Landesarbeitsgericht die Klage schon deshalb abgewiesen hat, weil der Tatsachenvortrag der klagenden Parteien hinsichtlich der Dauer der einzelnen Verfahren unzureichend war, um den Anteil des Arbeitsvorgangs 3 - Präventionsverfahren - an der Gesamtarbeitszeit überhaupt schätzen zu können. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob die darüber hinausgehenden Erwägungen des Landesarbeitsgerichts aufgrund der - zuvor zutreffend als

47

unsubstantiiert bewerteten - Angaben der Klägerin zu 1) von einer unrichtigen Gesamtdauer der Präventionsverfahren ausgehen. Von daher muss der Senat auch nicht abschließend darüber befinden, inwieweit der Vortrag der Klägerin zu 1) und des Klägers zu 3) hinsichtlich des zeitlichen Anteils der Präventionsverfahren nicht plausibel und nicht im Einklang mit ihren vorangegangenen Ausführungen steht, wie es die Beklagten rügen.

III. Die Kosten ihrer erfolglosen Revision haben die klagenden Parteien zu tragen, § 97 Abs. 1, § 100 ZPO.

48

Bepler

Winter

Treber

Görgens

Hess