

Aktenzeichen: 4 AZR 218/96

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 05. November 1997

- 4 AZR 218/96 -

I. Arbeitsgericht
Flensburg

Urteil vom 06. Juli 1995

- 3 Ca 1768/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 14. Februar 1996

- 2 Sa 646/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer medizinisch-technischen Assistentin

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Medizinischer Dienst; Manteltarifvertrag für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS) vom 15. Oktober 1991 (MDK-T) § 15; Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1 zum MDK-T VergGr. 5, 6, 7, 8

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 218/96

2 Sa 646/95 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. November 1997

U r t e i l

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 5. November 1997 durch
den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter
Schneider und Bott sowie den ehrenamtlichen Richter
Jansen und die ehrenamtliche Richterin Müller-Tessmann
für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 14. Februar 1996 - 2 Sa 646/95 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin ab 1. Oktober 1992 nach dem Manteltarifvertrag für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS) (im folgenden: MDK-T).

Die Klägerin ist examinierte medizinisch-technische Assistentin (MTA). Sie ist bei dem Beklagten bzw. dessen Rechtsvorgängerin, der Landesversicherungsanstalt Schleswig-Holstein, aufgrund des Arbeitsvertrages vom 10. November 1981 seit dem 16. Januar 1982 beschäftigt. Nach Ziff. 1 dieses Vertrages wird sie mit Wirkung vom 16. Januar 1982 an

"als medizinisch-technische Assistentin bei Vertrauensärztl. Dienststelle N - Sitz H - der Landesversicherungsanstalt Schleswig-Holstein eingestellt und in die Vergütungsgruppe V c des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) weiterbeschäftigt. (Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 26 Teil II, D. der Allgemeinen Vergütungsordnung für den Bereich des Bundes und der Länder - Anlage 1 a zum BAT -)."



- 3 -

Nach Ziff. 2 des Arbeitsvertrages gelten für das Beschäftigungsverhältnis "der BAT mit den im Übernahmetarifvertrag des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger enthaltenen Abweichungen sowie die sonstigen für die Landesversicherungsanstalt Schleswig-Holstein maßgebenden Tarifverträge als zwischen den Vertragsparteien unmittelbar vereinbart."

Die Eingruppierung erfolgte in die VergGr. V c Fallgruppe 26 Teil II Abschnitt D der Anlage 1 a zum BAT (= Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit), wobei die Bewährung aufgrund der vom Gesundheitsamt H , bei dem die Klägerin zuvor beschäftigt worden war, ausgestellten Zeugnisse als erfüllt angesehen wurde.

In den Dienststellen der Beklagten in H , He und Ni sind jeweils ein Arzt und eine medizinisch-technische Assistentin tätig.

Am 15. Oktober 1991 trat rückwirkend ab 1. Juli 1991 der MDK-T in Kraft. Mit Schreiben vom 6. Oktober 1992 teilte der Beklagte der Klägerin in einer "Festsetzung der Vergütung" u.a. mit, sie erhalte ab 1. Oktober 1992 die Grundvergütung nach der VergGr. 5 MDK-T zuzüglich einer Besitzstandszulage nach § 46 Abs. 2 MDK-T in Höhe von 216,56 DM, also der Differenz zwischen der bis dahin nach dem BAT gezahlten Vergütung und der nunmehr nach der VergGr. 5 MDK-T geschuldeten Vergütung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Mit Schreiben vom 29. März 1993 hat die Klägerin die Auffassung vertreten, ihr stehe Vergütung nach der VergGr. 6 MDK-T zu und hat diese auch rückwirkend "im Rahmen der tariflichen Ausschußfrist" geltend gemacht. Dies wurde von dem Beklagten abgelehnt. Nach der "Vergütungsmitteilung" vom 6. Juli 1994 erhält die Klägerin weiterhin Vergütung nach der VergGr. 5 MDK-T zuzüglich der Besitzstandszulage von 216,56 DM.

Mit der dem Beklagten am 11. November 1994 zugestellten Klage verfolgt die Klägerin ihren Anspruch weiter. Sie hat geltend gemacht, ausweislich des Arbeitsvertrages und der dort vereinbarten VergGr. V c Fallgruppe 26 BAT/BL sei sie als medizinisch-technische Assistentin eingestellt und vergütet worden. Der gleiche Anspruch ergebe sich auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da die anderen examinierten MTA, die bei dem Beklagten beschäftigt und ebenfalls nicht ausschließlich im Laborbereich tätig seien, nach VergGr. 6 MDK-T vergütet würden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß sie ab 1. Oktober 1992 in die VergGr. 6 der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung und des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 15. Oktober 1991 einzugruppieren ist.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.



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



- 5 -

Er hat sich darauf berufen, die Klägerin übe nur zu 40 % ihrer Gesamttätigkeit Laborarbeiten aus und sei daher nach der VergGr. 5 MDK-T zutreffend eingruppiert.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin ab dem 1. Oktober 1992 Vergütung nach der VergGr. 6 der Anlage 1 des MDK-T zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit dieser erstrebt der Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

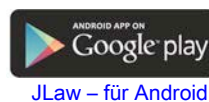
Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Vergütung aus der VergGr. 6 der Anlage 1 zum MDK-T.

I. Die Klage ist zulässig.

Der Klageantrag ist dahin auszulegen, daß die Klägerin eine der im öffentlichen Dienst üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen erheben will, bei der nach der ständigen Rechtsprechung des Senats das nach § 46 Abs. 2 ArbGG in Verb. mit § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere rechtliche Interesse an der Feststellung unbedenklich zu bejahen ist (vgl. z.B. Senatsurteile vom 19. März 1986 - 4 AZR 470/84 - AP Nr. 114 zu §§ 22, 23 BAT 1975



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



- 6 -

und vom 10. Mai 1995 - 4 AZR 74/94 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Medizinischer Dienst sowie vom 8. Oktober 1997 - 4 AZR 274/96 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

II. Die Klage ist auch begründet.

1. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund der Vereinbarung der Parteien im Arbeitsvertrag der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS) vom 15. Oktober 1991 (MDK-T) nebst Anlage 1 - Tätigkeitsmerkmale - Anwendung.

a) Für die Eingruppierung der Klägerin ist sonach folgende Bestimmung des MDK-T heranzuziehen:

"§ 15
Eingruppierung

Die Eingruppierung erfolgt aufgrund der von den Beschäftigten überwiegend ausgeübten Tätigkeit nach Maßgabe der Anlage 1."

Diese tarifliche Bestimmung ist dahin auszulegen, daß dem Arbeitnehmer bei Erfüllung der tariflichen Anforderungen ein entsprechender Vergütungsanspruch zusteht und der Entscheidung des Arbeitgebers nur deklaratorische Bedeutung zukommt. Für die Eingruppierung ist die überwiegende Tätigkeit maßgebend, wobei die "Tätigkeitsmerkmale" der Anlage 1 entscheidend sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Für die Entscheidung über den geltend gemachten Vergütungsanspruch kommt es daher auf folgende Bestimmungen der Anlage 1 zum MDK-T - Tätigkeitsmerkmale - an:

"Vergütungsgruppe 5

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

z.B. 1. ...

2. ...

3. ...

4. Arzthelfer/in, Arztsekretär/in

5. Beschäftigte im med.-techn. Bereich

6. ...

Protokollnotiz:

Sachbearbeitung in diesem Sinne kann auch Schreibtätigkeit mit programmierter Textverarbeitung sein.

Vergütungsgruppe 6

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordern

z.B. 1. Beschäftigte im Schreibdienst mit bis zu 50 % Sachbearbeitung

2. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 5.3, 5.4, 5.5 mit umfassenden Aufgaben

3. MTA

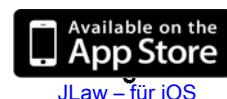
4. ...

Vergütungsgruppe 7

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern



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



- 8 -

z.B. 1. ...

2. ...

3. MTA mit besonderen Aufgaben

Vergütungsgruppe 8

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern und mit einer besonderen Verantwortung verbunden sind

z.B. 1. ...

2. ...

3. Leitende MTA

..."

2. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, das Feststellungsbegehren der Klägerin sei aufgrund der Vereinbarung der Parteien in ihrem Arbeitsvertrag vom 10. November 1981 sowie auch aufgrund der von der Klägerin ausgeübten umfassenden Verwaltungstätigkeit und schließlich auch nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz begründet. Aufgrund des Arbeitsvertrages der Klägerin als MTA mit der dafür einschlägigen Vergütung aus der VergGr. V c Fallgruppe 26 BAT ("Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit") habe die Klägerin einen Anspruch auf Beschäftigung als solche und sei der Beklagte verpflichtet, sie auch nach dem nunmehr geltenden MDK-T als MTA zu beschäftigen und entsprechend zu vergüten.

3. Dem schließt sich der Senat jedenfalls im Ergebnis an.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

a) Die Klägerin ist medizinisch-technische Assistentin und verfügt unstreitig über eine staatliche Erlaubnis zur Ausübung einer Tätigkeit unter dieser Bezeichnung.

b) Nach dem Arbeitsvertrag vom 10. November 1981 ist die Klägerin auch ausdrücklich als medizinisch-technische Assistentin (= MTA) eingestellt worden und hat daher Anspruch darauf, auch unter der Geltung des MDK-T als solche beschäftigt und vergütet zu werden. Damit kann es dahingestellt bleiben, ob die der Klägerin zugewiesene Tätigkeit in H tatsächlich überwiegend aus Laboratoriumstätigkeit und damit aus der Tätigkeit einer MTA besteht und sie damit auch die tarifvertraglichen Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die von ihr begehrte VergGr. 6 MDK-T erfüllt. Entscheidend ist vielmehr allein, daß die Klägerin nach dem Arbeitsvertrag vom 10. November 1981 als MTA eingestellt worden ist und sie damit einen entsprechenden Beschäftigungsanspruch gegenüber dem Beklagten hat. Dieser kann sich gegenüber diesem vertraglichen Anspruch der Klägerin jedenfalls nicht darauf berufen, die Klägerin übe nicht die Tätigkeit einer MTA aus, weil der Anteil der Laboratoriumsarbeiten nicht groß genug sei.

c) Die Tarifvertragsparteien haben das Merkmal der VergGr. 5 "Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern" ebenso mit Beispielen erläutert, wie das Merkmal der VergGr. 6 "Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordern". Auf die gleiche Weise sind sie in den nachfolgenden VergGr. 7 und 8 verfahren. In den



- 10 -

drei VergGr. 6, 7 und 8 sind jeweils genannt "MTA" (Gruppe 6), "MTA mit besonderen Aufgaben" (Gruppe 7) und "Leitende MTA" (Gruppe 8).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist dann, wenn eines der Beispiele gegeben ist, auch das Merkmal des Oberbegriffes erfüllt (Urteile vom 5. Juli 1978 - 4 AZR 795/76 - AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 29. April 1981 - 4 AZR 1007/78 - AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk und Urteil vom 12. Dezember 1990 - 4 AZR 306/90 - AP Nr. 1 zu § 12 AVR Diakonisches Werk = EzA § 3 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 4). Auch die Tarifvertragsparteien des MDK-T haben mit den Beispielen erkennbar ihre Auffassung zum Ausdruck gebracht, daß die beispielhaft angeführten Qualifikationen verbunden mit entsprechender Tätigkeit gegebenenfalls bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen. Daran sind die Gerichte bei der Auslegung gebunden. Andernfalls würde den Beispielen entgegen dem Willen der Tarifvertragsparteien der typische Charakter für ihre Vergütungsgruppen abgesprochen. Auch wenn es entbehrlich ist, die allgemeinen Merkmale der Vergütungsgruppe zu prüfen, falls die Voraussetzungen eines Beispiels erfüllt sind, ist gleichwohl bei der Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen in den Beispielen (z.B. "mit besonderen Aufgaben" im Beispiel Nr. 3 der VergGr. 7) die Wertigkeit zu berücksichtigen, die in den Merkmalen des jeweiligen Oberbegriffs zum Ausdruck kommt. Unbestimmte Rechtsbegriffe sind nach ihrem Wesen auslegungs- und ausfüllungsbedürftig. Dann ist es geboten, hierfür die von den Tarifvertragsparteien in den Oberbegriffen festgelegte Wertigkeit

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



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



der Tätigkeit jeweils mit heranzuziehen. Auf die Merkmale des Oberbegriffs allein kommt es nur an, wenn es um eine Tätigkeit geht, die in den Beispielen nicht ihren Niederschlag gefunden hat, aber auch hier sind nach dem Willen der Tarifvertragsparteien bei der Auslegung der Merkmale des Oberbegriffs die Beispiele wiederum als Maßstab für die Bewertung zu berücksichtigen.

4. Nach alledem ist vorliegend nur zu prüfen, ob die Klägerin nach der von ihr gemäß dem Arbeitsvertrag geschuldeten Tätigkeit das von ihr für sich in Anspruch genommene Beispiel Nr. 3 der VergGr. 6 erfüllt, mit anderen Worten, ob sie MTA ist.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Wenn der Tarifwortlaut nicht eindeutig ist, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im



Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. Senatsurteile vom 23. September 1992 - 4 AZR 66/92 - AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel, zu I 2 a der Gründe, m.w.N.; vom 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - AP Nr. 144 zu § 1 TVG Auslegung; vom 14. Dezember 1994 - 4 AZR 865/93 - AP Nr. 121 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie und vom 10. Mai 1995 - 4 AZR 74/94 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Medizinischer Dienst sowie schließlich die zusammenfassende Darstellung von Schaub, Auslegung und Regelungsmacht von Tarifverträgen, NZA 1994, 597 ff.).

b) Nach dem reinen Wortlaut des Beispiels Ziff. 3 der VergGr. 6 wird Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe gezahlt, wenn es sich bei der Angestellten um eine "Beschäftigte mit Tätigkeiten" einer "MTA", also eine medizinisch-technische Assistentin handelt. Dies ist die Klägerin jedoch unstreitig. Sie ist auch als solche eingestellt worden und hat damit auch den Anspruch darauf, als solche beschäftigt zu werden. Weitere Voraussetzungen braucht die Klägerin nach dem Wortlaut des Beispiels Nr. 3 der VergGr. 6 MDK-T nicht zu erfüllen. Darüber hinausgehende Anforderungen an die Tätigkeit der MTA werden nämlich lediglich in den hier nicht im Streit befindlichen VergGr. 7 und 8 (jeweils Beispiel Nr. 3) gestellt.

Das zeigt aber, daß die Tarifvertragsparteien für MTA die VergGr. 6 als sogenannte Eingangsgruppe verstanden haben, zumal dort auch die MTA als Beispiel zum ersten Mal aufgeführt sind.



Daraus folgt wiederum, daß die Tarifvertragsparteien - wie sie mit der Wahl der Berufsbezeichnung deutlich gemacht haben - eine MTA ohne besondere Qualifikation mindestens in die VergGr. 6 eingruppiert gesehen haben, eben aufgrund des durch gesetzliche Regelung festgelegten Berufsbildes einer MTA.

5. Nach alledem kann dahingestellt bleiben, ob die Klägerin darüber hinaus mit Rücksicht auf ihre unstreitige Verwaltungstätigkeit aus der VergGr. 5 Nr. 3/VergGr. 6 Nr. 2 MDK-T bzw. mit Rücksicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz den von ihr geltend gemachten Anspruch auf Vergütung aus der VergGr. 6 hat.

6. Soweit der Beklagte erstmals in der Revisionsinstanz geltend macht, die Parteien hätten am 14. April 1994 eine Vereinbarung abgeschlossen, die die Klägerin in Kenntnis der Ablehnung ihres Antrages, in die VergGr. 6 höhergruppiert zu werden, unterschrieben habe, handelt es sich um neuen Vortrag, der in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden kann (§ 561 Abs. 1 ZPO).

7. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Bott

Schneider

Peter Jansen

Müller-Tessmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)