

Aktenzeichen: 4 AZR 339/81

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 19. Oktober 1983

- 4 AZR 339/81 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Urteil vom 26. Juni 1980

- 1 Ca 432/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 30. April 1981

- 11 Sa 87/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Gesundheitsaufsehers

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a Teil II D
VergGr. V c Fallgruppe 14 und VergGr. VI b
Fallgruppe 17; ZPO §§ 256, 322 (Gesundheits-
aufseher bei kommunalem Gesundheitsamt in
Niedersachsen)

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. die Sache 4 AZR 340/81
vom 19. Oktober 1983)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 339/81

11 Sa 87/80 Niedersachsen

Verkündet am
19. Oktober 1983

Im Namen des Volkes!

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Oktober 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Pallas und Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. April 1981 - 11 Sa 87/80 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der der Gewerkschaft ÖTV angehörende Kläger steht seit dem Jahre 1948 als Angestellter in den Diensten der Beklagten. Im Jahre 1965 legte er nach einem dreimonatigen Fachlehrgang die Prüfung als Gesundheitsaufseher ab. In einem Vorprozeß (2 Ca 544/71 Arbeitsgericht Braunschweig, 6 Sa 323/74 Landesarbeitsgericht Niedersachsen) hat der Kläger die Beklagte für den Zeitraum vom 1. August 1969 bis 31. März 1971 auf Zahlung des Differenzbetrages zwischen den Vergütungsgruppen VII und VI b BAT in Anspruch genommen. Die Beklagte wurde antragsgemäß verurteilt. Seit 1. Mai 1973 bezieht der Kläger Vergütung nach VergGr. V c BAT.

Seit der Ablegung seiner Prüfung übt der Kläger unverändert dieselben Tätigkeiten als Gesundheitsaufseher aus. Im Stadtbereich der Beklagten mit 266.000 Einwohnern werden in getrennten Bezirken nebeneinander drei Gesundheitsaufseher eingesetzt. Zunächst unterstanden die Gesundheitsaufseher einem Ersten Sachbearbeiter, seit dem Jahre 1979 einem Gesundheitsingenieur. Der Gesundheitsaufseher ist der technische Gehilfe des Amtsarztes auf den hygienischen Aufgabengebieten des Gesundheitsamtes. Aufgrund ihrer Ausbildung haben die Gesundheitsaufseher insbesondere im Bereiche der folgenden Dienstaufgaben der Gesundheitsämter mitzuwirken:

- a) Verhütung und Bekämpfung übertragener Krankheiten einschließlich der Geschlechtskrankheiten,
- b) Ortshygiene einschließlich der Schädlingsbekämpfung,
- c) Lebensmittelhygiene,
- d) Leichenschau und Leichenöffnungen.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Aufgrund der Verwaltungsorganisation bei der Beklagten ist der Kläger im Bereiche der Leichenschau und Leichenöffnungen überhaupt nicht tätig. Mit Aufgaben der Lebensmittelhygiene wird er nur zu 1 - 2 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit beschäftigt. Die wesentlichen Aufgaben der Lebensmittelhygiene sowie die gesamte Gewerbehygiene unter Einschluß des Verkehrs mit Lebensmitteln und Bedarfsgegenständen hat die Beklagte dem Ordnungsamt übertragen. Verhütung und Bekämpfung der Tuberkulose sowie der Geschlechtskrankheiten obliegen bei der Beklagten den Sozialarbeitern, so daß auch damit der Kläger nicht befaßt ist. Im Bereiche der Ortshygiene ist die Schädlingsbekämpfung anderen Bediensteten zugewiesen. Das Tiefbau- und das Ordnungsamt haben die Müllplätze, die Wasserwerke Trinkwasser und Abwässer zu kontrollieren.

Zu 68 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit ist der Kläger auf dem Gebiete der Seuchenbekämpfung tätig. Dabei entfallen - bezogen auf die Gesamtarbeitszeit - 17 v.H. auf Erkrankungsfälle an Scharlach, 20 v.H. an Hepatitis, 24 v.H. an Salmonellen und 7 v.H. an sonstigen Krankheiten, insbesondere Typhus. Mit weiteren 20 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit ist der Kläger auf dem Gebiete der Ortshygiene tätig. Dabei verschieben sich die Zeitanteile im Sommer- und Winterhalbjahr deswegen, weil im Sommerhalbjahr die Aufgaben im Bereiche der Ortshygiene durch den häufigeren Besuch von Kinderspiel-, Camping- und Sportplätzen einen größeren Umfang annehmen. Die gebotenen Maßnahmen im Bereiche der Seuchenbekämpfung werden vom Gesundheitsingenieur oder einem Amtsarzt eingeleitet.

Mit seiner am 12. Dezember 1979 erhobenen Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 1. Januar 1977 Vergütung nach VergGr. V b BAT zu zahlen und die rückständigen Differenzbeträge zwischen

- 4 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

den Vergütungsgruppen V c und V b BAT jeweils mit 4 v.H. zu verzinsen. Dazu hat der Kläger vorgetragen, seine Aufgaben auf dem Gebiete der Seuchenbekämpfung stellten einen Arbeitsvorgang dar und müßten demgemäß tarifrechtlich einheitlich bewertet werden. Sie wiesen, auch im Hinblick auf die verschiedenen Krankheiten, keinen unterschiedlichen Schwierigkeitsgrad auf. Er erfülle die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT Fallgruppe 14, denn er bearbeite überwiegend "schwierige Aufgaben" im tariflichen Sinne. Darüber hinaus seien bei ihm inzwischen auch die Voraussetzungen für den Bewährungsaufstieg nach VergGr. V b BAT Fallgruppe 13 erfüllt. Diese Rechtsfolge ergebe sich aus der von der Beklagten für ihn unter dem 12. Juni 1978 erstellten Arbeitsplatzbeschreibung. Zudem sei in einem Erlaß des Niedersächsischen Sozialministers vom 10. März 1969 die Seuchenbekämpfung als "schwierige Aufgabe" im tariflichen Sinne anerkannt worden. Demgemäß hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. Januar 1977 Vergütung nach VergGr. V b BAT zu zahlen und die monatlichen Nettodifferenzbeträge zwischen den Vergütungsgruppen V c und V b BAT mit 4 v.H. zu verzinsen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Aufgaben des Klägers im Bereiche der Seuchenbekämpfung könnten entgegen seiner Meinung tarifrechtlich nicht einheitlich bewertet und zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden. Sie wiesen nämlich je nach den verschiedenen anfallenden Krankheiten einen unterschiedlichen Schwierigkeitsgrad auf. Ohnehin müsse schon aus den Gründen des § 22 BAT n.F. jeder einzelne Krankheitsfall als selbständiger Arbeitsvorgang angesehen werden. Soweit der Kläger auf dem Gebiete der Seuchenbekämpfung tätig sei, könnten allenfalls die von ihm bearbeiteten Krankheitsfälle an Typhus, Paratyphus, Salmonellosen und

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

bakterieller Meningitis als schwierig im tariflichen Sinne angesehen werden. Im übrigen handele es sich beim Kläger auch innerhalb der Seuchenbekämpfung um Routineaufgaben, was sich schon aus dem geringeren Risiko für den Patienten und die geringere Ansteckungsgefahr für seine Umgebung ergebe. Damit fehle es bereits an der Erfüllung der Merkmale der VergGr. V c BAT Fallgruppe 14. Gegenteiliges ergebe sich auch nicht aus der Arbeitsplatzbeschreibung vom 12. Juni 1978. Auf die Erlasse des Niedersächsischen Sozialministers könne der Kläger sich schon deswegen nicht berufen, weil er im Kommunaldienst stehe. Dafür gälten teilweise andere Erlasse. Für den vorliegenden Prozeß könne der Kläger aus dem Ergebnis des Vorprozesses keine Rechte herleiten.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klagebegehren erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen.

In der Revisionsinstanz hat der Kläger seine Zinsforderung auf Prozeßzinsen seit Rechtshängigkeit der Klage beschränkt. In der Hauptsache verfolgt er mit der Revision sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß dem Kläger ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. V b BAT nicht zusteht.

Zwar sieht das Landesarbeitsgericht die vom Kläger erhobene Klage als sogenannte Eingruppierungsfeststellungsklage an,

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

deren Zulässigkeit es letztlich im Hinblick auf das sachliche Parteivorbringen des Klägers bejaht. Das Landesarbeitsgericht nimmt jedoch rechtsfehlerhaft und im Widerspruch zur Senatsrechtsprechung an, eine solche Klage könne nicht als Feststellungsklage erhoben werden, vielmehr sei der Kläger auf den Weg einer auf Zahlung der Gehaltsdifferenz zwischen den VergGruppen V c und V b BAT gerichteten Leistungsklage verwiesen. Damit werden vom Landesarbeitsgericht Wesen und Bedeutung der bei den Angestellten des öffentlichen Dienstes üblichen Eingruppierungsfeststellungsklage verkannt. Die Zugehörigkeit eines Angestellten der öffentlichen Verwaltung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe des BAT hat nämlich nicht nur die Rechtsfolge, daß ihm Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe gemäß den §§ 26 ff. BAT zusteht. Sie hat darüber hinaus auch Auswirkungen zum Beispiel im Bereiche der Reisekosten oder des Urlaubs. Um alle diese über die bloße Vergütung hinausgehenden Rechtsfolgen mitzuerfassen und allgemeingültig zu klären, daß der Angestellte einer bestimmten Vergütungsgruppe des BAT zugehört, läßt die Senatsrechtsprechung die sogenannte Eingruppierungsfeststellungsklage als allgemeine Feststellungsklage im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO in ständiger Rechtsprechung zu. Dabei muß schon deswegen verblieben werden, weil in anderer Weise eine entsprechende globale Feststellung zugunsten des Angestellten, insbesondere für die Zukunft, nicht getroffen werden kann. Daher ist für solche Klagen auch das Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO zu bejahen und der vom Kläger gestellte Feststellungsantrag unbedenklich zulässig (vgl. BAG 23, 343, 347 = AP Nr. 13 zu § 322 ZPO mit weiteren Nachweisen). Hieran hat auch die Einführung der §§ 22, 23 BAT neuer Fassung am 1. Januar 1975 nichts geändert (vgl. BAG 29, 364, 369 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß die materielle Rechtskraft der im Vorprozeß der Parteien ergangenen

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Urteile einer neuen gerichtlichen Entscheidung im Hinblick auf § 322 Abs. 1 ZPO nicht entgegensteht. Einmal haben die Parteien im Vorprozeß um die Differenz zwischen den Verg-Gruppen VII und VI b BAT gestritten, während nunmehr der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn Vergütung nach VergGr. V b BAT zu zahlen. Außerdem hatte der Kläger im Vorprozeß nur eine Teilbetragsklage für den Zeitraum vom 1. August 1969 bis 31. März 1971 erhoben, während nunmehr der Anspruchszeitraum erst am 1. Januar 1977 beginnt. Schließlich sind vorliegend als neues Recht die §§ 22, 23 BAT neuer Fassung sowie veränderte tarifliche Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen (vgl. die Urteile des Senats vom 10. Februar 1982 - 4 AZR 393/79 - AP Nr. 57 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, und 18. Mai 1977 - 4 AZR 18/76 - AP Nr. 97 zu §§ 22, 23 BAT).

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gehört der Kläger der Gewerkschaft ÖTV als Mitglied an, so daß der BAT zwischen den Parteien nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend gilt. Damit kommt es, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, darauf an, ob die Hälfte der Arbeitszeit des Klägers ausmachende Arbeitsvorgänge den Merkmalen der VergGr. V b BAT entsprechen (vgl. § 22 Abs. 1 und Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Dabei ist von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorganges auszugehen, wonach darunter 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 ist (vgl. das Urteil des Senats vom 23. Februar 1983 - 4 AZR 222/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).



- 8 -

- 8 -

Obwohl es den Begriff des Arbeitsvorganges im Sinne der Senatsrechtsprechung in abstrakter Weise zutreffend darstellt, nimmt das Landesarbeitsgericht im Widerspruch zur Senatsrechtsprechung und der entsprechenden Rechtsauffassung der Beklagten folgend an, beim Kläger seien die Bearbeitung eines jeden Krankheitsfalles, jeder Besuch auf einem Campingplatz und jede erteilte Auskunft jeweils ein selbständiger Arbeitsvorgang. Diese Beurteilung des Landesarbeitsgerichts ist mit der Senatsrechtsprechung unvereinbar und führt zu einer auch von den Tarifvertragsparteien nicht gewollten "Atomisierung" menschlicher Arbeitsleistungen (vgl. BAG 29, 364, 373 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Zwar hat der Senat grundsätzlich die rechtliche Möglichkeit, die Arbeitsvorgänge des Klägers selbst und unabhängig von der Beurteilung durch die Vorinstanzen festzulegen (vgl. das Urteil des Senats vom 1. September 1982 - 4 AZR 1134/79 - AP Nr. 68 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Dazu fehlt es vorliegend jedoch an den erforderlichen Tatsachenfeststellungen. Das gilt insbesondere für die Aufgaben des Klägers im Bereiche der Seuchenbekämpfung, die 68 v.H. seiner Gesamtarbeitszeit in Anspruch nehmen. Zwar liegt insoweit ein einheitliches Arbeitsergebnis vor, was für einen großen Arbeitsvorgang im Sinne der Rechtsauffassung des Klägers sprechen könnte. Bei den entsprechenden Aufgaben des Klägers wirken jedoch unstreitig auch der Gesundheitsingenieur der Beklagten und ein Amtsarzt mit, so daß die praktische Verwaltungsübung, d.h. die konkrete Aufgabenverteilung und die Zusammenhangstätigkeiten nicht feststehen. Zwar ist der Aufgabenbereich des Klägers in der Seuchenbekämpfung tatsächlich abgrenzbar. Es besteht auch die Möglichkeit, daß er einheitlich tarifrechtlich bewertbar ist, was wiederum für einen großen Arbeitsvorgang sprechen würde (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 23. Februar 1983 - 4 AZR 222/80 -,

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Das würde jedoch dann nicht gelten, wenn, wie die Beklagte vorträgt, für die Entdeckung und Bekämpfung der verschiedenen ansteckenden Krankheiten unterschiedliche Anforderungen zu stellen und deswegen je nach der Art der ansteckenden Krankheiten unterschiedliche tarifliche Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen wären (vgl. BAG 30, 229, 234 = AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Letztlich kommt es auf den Zuschnitt der Arbeitsvorgänge jedoch deswegen nicht an, weil die Klage schon aus anderen Gründen nicht begründet ist.

Mit dem Landesarbeitsgericht sind die besonderen tariflichen Tätigkeitsmerkmale für Gesundheitsaufseher aus dem Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage Ia zum BAT für Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen vom 5. August 1971 für Angestellte im Kommunaldienst heranzuziehen. Zwar war dieser Tarifvertrag zunächst einmal wegen der in seinem § 1 enthaltenen Weiteranwendungsklausel unwirksam (vgl. die Urteile des Senats BAG 27, 22, 25 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung, BAG 25, 34, 37 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung sowie das Urteil vom 7. Dezember 1977 - 4 AZR 474/76 - AP Nr. 9 zu § 4 TVG Nachwirkung). Er wurde jedoch von den Tarifvertragsparteien nach § 2 Abs. 1 Nr. 17 des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 17. März 1975 nachträglich ab 1. Januar 1975 in Kraft gesetzt.

Danach sind zu vergüten

nach VergGr. VII Fallgruppe 19

Gesundheitsaufseher mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegen der Prüfung,

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nach VergGr. VI b Fallgruppe 17

Gesundheitsaufseher mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben im gesamten Aufgabenbereich eines Gesundheitsaufsehers erfüllen.

("Schwierige Aufgaben" sind z.B. die Begutachtung von Flächennutzungsplänen und die Begutachtung von großen Bauvorhaben mit noch nicht gesicherter Wasserversorgung und Abwässerbeseitigung. Zur Erfüllung der schwierigen Aufgaben gehört auch, daß der Gesundheitsaufseher den Sachverhalt bewertet, daraus die notwendigen Folgerungen zieht und die hiermit zusammenhängenden Berichte, Gutachten und sonstigen Schreiben entwirft.)

nach VergGr. V c Fallgruppe 14

Gesundheitsaufseher mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegen der Prüfung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 17 erfüllen und

nach VergGr. V b Fallgruppe 13

Gesundheitsaufseher mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 14 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit,

wobei zu den Merkmalen der VergGr.VIb BAT Fallgruppe 17 die Protokollnotiz Nr. 12 noch ergänzend bestimmt:

Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.



- 11 -

Das Landesarbeitsgericht sieht die zuvor dargestellten Tätigkeitsmerkmale jeweils als echte Aufbaufallgruppen an. Das sind sie jedoch nicht, weil jedenfalls nicht in allen Fällen zwingend von den Tarifvertragsparteien die Erfüllung der niedrigeren Vergütungsgruppen ausdrücklich verlangt wird. Gleichwohl hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt, daß zwischen allen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen ein innerer Zusammenhang besteht und sie zunehmend höhere Anforderungen stellen.

Unbedenklich ist mit dem Landesarbeitsgericht der Kläger als "Gesundheitsaufseher mit entsprechender Tätigkeit" anzusehen, so daß er die Merkmale der VergGr. VII BAT Fallgruppe 19 erfüllt. Zu dem weiteren Merkmal der "schwierigen Aufgaben im gesamten Bereich eines Gesundheitsaufsehers", die nach der entsprechenden Differenzierung in VergGr. VI b BAT Fallgruppe 17 und VergGr. V c BAT Fallgruppe 14 in unterschiedlichem Ausmaße erfüllt werden müssen, führt das Landesarbeitsgericht aus, zu seiner Erfüllung müsse der Gesundheitsaufseher tatsächlich alle Aufgaben erledigen, die üblicherweise zu den Aufgaben eines Gesundheitsaufsehers zählten. Zumindest habe das für den "Kernbereich" dieser Aufgaben zu gelten, wie sie sich im einzelnen aus der einschlägigen niedersächsischen Ausbildungs- und Prüfungsordnung ergäben. Der Angestellte müsse

"das gesamte Wissensgebiet, das er sich in seinem Schulungskurs angeeignet hat, soweit der Kernbereich erfaßt wird"

tatsächlich anwenden. Das treffe für den Kläger jedoch nicht zu. Er arbeite nicht im Bereiche der Verhütung und Bekämpfung der Tuberkulose und der Geschlechtskrankheiten. Im Bereiche der Schädlingsbekämpfung werde er ebenfalls nicht tätig. Die Müllplätze habe das Tiefbau- und das Ordnungsamt,

- 12 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

die Abwässer das Wasserwerk zu kontrollieren, während die Gewerbehygiene und der Lebensmittelverkehr auf das Ordnungsamt verlagert seien. Auch mit Leichenschauen und Leichenöffnungen habe der Kläger nichts zu tun. Damit erfülle der Kläger nicht einmal die Merkmale der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 17.

Der Senat verkennt nicht, daß bei ausschließlicher Berücksichtigung der eigentlichen Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 17 ohne Heranziehung des Klammerzusatzes auf den ersten Blick viel für diese Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts zu sprechen scheint, zumal danach "Aufgaben im gesamten Aufgabenbereich eines Gesundheitsaufsehers" zu erfüllen sind. Gleichwohl ist diese Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts unzutreffend. Sie stellt zu hohe Anforderungen und macht eine Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale nahezu unmöglich. Vielmehr sind bei der Auslegung der Tätigkeitsmerkmale der VergGruppen VI b BAT Fallgruppe 17 und V c BAT Fallgruppe 14 gleichermaßen die eigentlichen Merkmale und der Klammerzusatz zu berücksichtigen, denen nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien auch jeweils die gleiche rechtliche Bedeutung beizumessen ist.

Hiernach kann nicht unberücksichtigt bleiben, daß die Tarifvertragsparteien als einzige Beispiele von "schwierigen Tätigkeiten" in dem Klammerzusatz

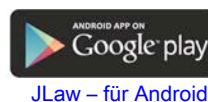
"die Begutachtung von Flächennutzungsplänen und die Begutachtung von großen Bauvorhaben mit noch nicht gesicherter Wasserversorgung und Abwässerbeseitigung"

aufführen, wobei es sich nach dem ersichtlichen Sinn und Zweck des Klammerzusatzes trotz der Verwendung des Wortes "und"

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

nicht nur um einen, sondern in Wahrheit um zwei Beispielsfälle handelt. Damit bringen die Tarifvertragsparteien jedoch zugleich in die Gerichte für Arbeitssachen bindender Weise zum Ausdruck, daß sie als "schwierig" im tariflichen Sinne solche Tätigkeiten eines Gesundheitsaufsehers ansehen, die hinsichtlich der einzusetzenden Fachkenntnisse und Berufserfahrung qualitativ und quantitativ Anforderungen stellen, wie sie für die Begutachtung von Flächennutzungsplänen und großen Bauvorhaben mit noch nicht gesicherter Wasserversorgung und Abwässerbeseitigung erforderlich sind. Diese Rechtsfolge ergibt sich auch daraus, daß normalerweise Gesundheitsaufseher mit entsprechender, d.h. ihrer Fachausbildung gemäßer Tätigkeit nur einen Anspruch auf tarifliche Mindestvergütung nach der VergGr. VII BAT Fallgruppe 19 haben (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Verg0 Anm. 212). Fordern im übrigen aber die eigentlichen Merkmale der VergGr. VI b BAT Fallgruppe 17 den praktischen Einsatz des Gesundheitsaufsehers "im gesamten Aufgabenbereich eines Gesundheitsaufsehers", während nach dem nachfolgenden Klammerzusatz zur Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale die Begutachtung von Flächennutzungsplänen oder großen Bauvorhaben mit noch nicht gesicherter Wasserversorgung und Abwässerbeseitigung ausreichend ist, dann bedarf es hinsichtlich der eigentlichen Tätigkeitsmerkmale entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts einer einschränkenden, dem Sinn und Zweck der Tarifnorm entsprechenden Auslegung, wonach es ausreichend ist, wenn der Angestellte - ungeachtet seiner tatsächlich ausgeübten Aufgaben - für seine Tätigkeit Fachkenntnisse aus dem gesamten Aufgabenbereich eines Gesundheitsaufsehers bereithalten und bei Bedarf einsetzen muß (vgl. auch hierzu Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aa0, wie zuletzt). Nur mittels dieser Auslegung wird es im Sinne der aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ersichtlichen Absicht der Tarifvertragsparteien rechtlich möglich, Vergütung nach

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

- 14 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

VergGr. VI b BAT Fallgruppe 17 und VergGr. V c BAT Fallgruppe 14 auch einem solchen Gesundheitsaufseher zuzuerkennen, der ausschließlich Flächennutzungspläne oder große Bauvorhaben nach Maßgabe des tariflichen Klammerzusatzes bearbeitet und deswegen notwendigerweise nicht auf anderen Arbeitsgebieten eines Gesundheitsaufsehers tätig sein kann. Damit entspricht diese Tarifauslegung zugleich dem allgemeinen Rechtsgrundsatz, daß im Zweifel derjenigen Auslegung der Vorzug zu geben ist, die zu einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. das Urteil des Senats vom 20. April 1983 - 4 AZR 497/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Schließlich muß der Gesundheitsaufseher auch noch nach dem zweiten Satz des Klammerzusatzes die jeweils gebotenen Folgerungen ziehen und die damit zusammenhängenden Berichte, Gutachten und Schreiben entwerfen.

Zwar hat die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) bestimmte Aufgaben von Gesundheitsaufsehern wie z.B. die Chlorbestimmungen bei Trinkwasser, die Bäderüberwachung und die Überwachung der hygienischen Verhältnisse in Krankenhäusern als "schwierige Aufgaben" im tariflichen Sinne bezeichnet und ihren Mitgliedern eine dementsprechende Verlautbarung zugehen lassen (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aaO, wie zuvor). Da es sich hierbei jedoch nur um eine einseitige Stellungnahme einer Tarifvertragspartei zu einer bestimmten tarifrechtlichen Frage handelt, kommt dem Inhalt dieser Stellungnahme im Verhältnis der Prozessparteien keine rechtliche Bedeutung zu. Dasselbe gilt für die entsprechenden Erlasse des Sozialministeriums des Landes Niedersachsen. Bei ihnen handelt es sich lediglich um Verwaltungsvorschriften, die sich im Rahmen der Verwaltungshierarchie an untergeordnete Behörden und Dienststellen richten, denen aber, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend er-

- 15 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

kannt hat, jede tarifrechtliche oder zivilrechtliche Bedeutung fehlt. Etwas anderes könnte daher nur dann gelten, wenn der Inhalt der Stellungnahme der Vka oder der Erlasse des niedersächsischen Sozialministeriums zwischen den Parteien einzelvertraglich als gültig vereinbart worden wäre (vgl. das Urteil des Senats vom 31. März 1982 - 4 AZR 1099/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Dabei kommt es auch nicht darauf an, daß die Erlasse des Landes Niedersachsen nicht - wie bei Lehrern im Angestelltenverhältnis wegen der Regelung in Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen üblich - einen der Vergütungsverordnung zum BAT vergleichbaren umfassenden Katalog für die Vergütung der Gesundheitsaufseher enthalten, sondern nur Ausführungen darüber, wie die Tarifnormen der Vergütungsgruppen VI b BAT Fallgruppe 17 und V c BAT Fallgruppe 14 hinsichtlich eines konkreten Tarifmerkmals, nämlich der "schwierigen Aufgaben", ausgelegt werden sollen. Diese Beschränkung ändert nichts am ausschließlich verwaltungsrechtlichen Charakter der Erlasse. Schließlich kommt es entgegen der Meinung des Klägers in diesem Zusammenhang auch nicht darauf an, ob in Niedersachsen die Gesundheitsämter kommunalisiert worden sind oder nicht.

Nach den vorstehenden Rechtsgrundsätzen ist die Klage nicht schlüssig und schon deswegen mit dem Landesarbeitsgericht abzuweisen. Zwar ist es rechtsbegrifflich möglich, daß auch Aufgaben eines Gesundheitsaufsehers im Bereiche der Seuchenbekämpfung "schwierige Aufgaben" im tariflichen Sinne sind. Das kann jedoch entgegen der Meinung des Klägers immer nur dann zutreffen, wenn diese Aufgaben dieselben oder vergleichbare Anforderungen bei Fachkenntnissen und Berufserfahrung stellen, wie sie nach den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte gefordert werden, die Flächennutzungspläne oder große Bauvorhaben mit noch nicht gesicher-

- 16 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 16 -

ter Wasserversorgung und Abwässerbeseitigung bearbeiten. Hierzu hat der Kläger schon gegenüber den Tatsachengerichten nichts vorgetragen. Damit fehlt in seinem Prozeßvorbringen jeder Bezug zu dem bei der Tarifauslegung berücksichtigungspflichtigen Klammerzusatz. Der Kläger hat im übrigen auch nicht vorgetragen, daß er, wie es der zweite Satz des tariflichen Klammerzusatzes zwingend fordert, die im Einzelfalle notwendigen Folgerungen zieht und die damit zusammenhängenden Berichte, Gutachten und Schreiben entwirft und damit eine über die Merkmale der VergGr. VII BAT Fallgruppe 19 hinausreichende Tätigkeit verrichtet. Stattdessen bezieht sich der Kläger auf die entsprechenden Erlasse des Landes Niedersachsen, die von der Beklagten erstellte Arbeitsplatzbeschreibung und die Rechtsausführungen der Gerichte im Vorprozeß. Hierauf kommt es jedoch durchweg nicht an. Den Erlassen des Landes Niedersachsen kommt nämlich aus den dargelegten Rechtsgründen im Verhältnis der Prozeßparteien keine Bedeutung zu. Dasselbe gilt für die bei den Vorakten befindliche Arbeitsplatzbeschreibung vom 12. Juni 1978. Derartige Arbeitsplatzbeschreibungen sind Privaturkunden im Sinne von § 416 ZPO, die von den Gerichten für Arbeitssachen zu Aufklärungszwecken beigezogen und auch zu Zwecken des Urkundenbeweises in Eingruppierungsprozessen verwertet werden können (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 1. September 1982 - 4 AZR 1134/79 - AP Nr.68 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Für die Rechtsanwendung und die Tarifauslegung kommt ihnen jedoch keine Bedeutung zu. Soweit sich darin Vorgesetzte oder Behördenvorstände zu Fragen der Erfüllung tariflicher Tätigkeitsmerkmale äußern, handelt es sich um deren Rechtsauffassung, an die die Gerichte für Arbeitssachen nicht gebunden sind. Im übrigen übersieht der Kläger im Blick auf die im Vorprozeß ergangenen Urteile, daß die einzelnen Entscheidungsgründe an der materiellen Rechtskraft nach § 322 Abs. 1 ZPO nicht teilnehmen (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 41.

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

- 17 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 17 -

Aufl., § 322 2 I C e; Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., § 154 III S. 832 sowie Stein/Jonas/Schumann/Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 322 VI 2 mit weiteren Nachweisen). Hinzu kommt, daß vorliegend die §§ 22, 23 BAT neuer Fassung und veränderte tarifliche Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen sind.

Die hiergegen von der Revision erhobenen und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertieften Einwendungen des Klägers greifen nicht durch. Zwar weist die Revision zutreffend darauf hin, daß das Landesarbeitsgericht bei der Tarifauslegung den Klammerzusatz zu VergGr. VI b BAT Fallgruppe 17 nicht berücksichtigt und deswegen zu strenge Anforderungen gestellt hat. Richtig ist auch der weitere Hinweis der Revision, daß hiernach der Gesundheitsaufseher nicht alle Aufgaben, die ihm nach seiner Fachausbildung zugewiesen werden können, kumulativ nebeneinander ausüben muß. Entgegen dem Hinweis der Revision kommt es jedoch für die Auslegung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht auf die in dem Vorprozeß erteilten Auskünfte der Tarifvertragsparteien an. Einmal divergieren - wie häufig in Streitfällen - diese Auskünfte in wesentlichen Punkten. Außerdem sind sie zu früherem und nicht dem nunmehr heranzuziehenden Tarifrecht erteilt worden. Schließlich kommt ihnen für die Tarifauslegung wesentliche rechtliche Bedeutung ohnehin nicht zu, da es sich dabei um die Darstellung der Rechtsauffassung jeweils einer Tarifvertragspartei handelt, an die die Gerichte für Arbeitssachen nicht gebunden sind. Es ist auch zweifelhaft, ob vorliegend überhaupt Veranlassung zur Einholung derartiger Auskünfte bzw. ihrer Auswertung aus früheren Prozessen bestand, da dazu in der Regel keine Veranlassung besteht, wenn eine Tarifauslegung nach Tarifwortlaut und tariflichem Gesamtzusammenhang rechtlich möglich ist (vgl. das Urteil des Senats vom 25. August 1982 - 4 AZR 1064/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

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

- 18 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 18 -

Die zutreffenden Hinweise der Revision und ergänzenden Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ändern jedoch nichts daran, daß die Klage un-
schlüssig ist und schon deswegen abgewiesen werden muß.
Der Kläger hat es schon gegenüber den Instanzgerichten
versäumt darzulegen, daß und warum es sich bei seinen sei-
ne überwiegende Arbeitszeit ausfüllenden Aufgaben auf dem
Gebiete der Seuchenbekämpfung um "schwierige Aufgaben" im
tariflichen Sinne handelt. Auch in seinem Schriftsatz vom 23.
Juni 1980, auf den der Kläger sich in der mündlichen Verhand-
lung vor dem Senat berufen hat, ist das nicht geschehen. Auch
darin beruft sich der Kläger lediglich - wie auch in seinem
sonstigen Prozeßvorbringen - auf die für die Tarifauslegung
rechtsunerheblichen Verwaltungserlasse neben der Arbeits-
platzbeschreibung und den Vorprozeßurteilen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Pallas

Brocksiepe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)