

Aktenzeichen: 4 AZR 468/93

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 18. Mai 1994

- 4 AZR 468/93 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 10. September 1992

- 14 Ca 2981/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 30. April 1993

- 13 Sa 210/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Fernmeldeaufsicht

Gesetz:

BAT 1975 §§ 22, 23; Anl. 1 a zum BAT VergGr. VI b

Fallgruppe 1 Teil II Abschn. P Unterabschn. II (Angestellte
im Fernmeldebetriebsdienst)

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Abgrenzung von Aufsichtführen über Angestellte und Unter-
stellung von Angestellten



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 468/93

13 Sa 210/93 Köln

Verkündet am
18. Mai 1994

Backes,
Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 18. Mai 1994 durch den Vorsitzenden Rich-



ter Schaub, die Richter Bott und Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen Richter Grätz und Wolf für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. April 1993 - 13 Sa 210/93 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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 tarifgerechte Eingruppierung der Klägerin, insbesondere darüber, ob die Klägerin die Aufsicht über neun weitere Angestellte i. S. der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 Teil II Abschn. P Unterabschn. II (Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst) der Anlage 1 a zum BAT führt.

Die am 28. Mai 1964 geborene Klägerin ist seit dem 1. Oktober 1982 in den Medizinischen Einrichtungen der Universität zu K zunächst als Telefonistin in der Telefonzentrale und seit 1989 als Fernmeldeaufsicht beschäftigt. Die Klägerin wechselt sich mit einer zweiten Kollegin in Früh- und Spätschicht ab. Insgesamt sind in der Telefonzentrale außer den beiden Aufsichtskräften neun Telefonistinnen mit unterschiedlichen Arbeitszeiten tätig. Sie sind nicht alle gleichzeitig anwesend. Im Frühdienst arbeiten bis zu sieben und im Spätdienst bis zu sechs Telefonistinnen.

Nach Ziff. 4.1 der für die Klägerin ab 1. November 1989 geltenden Tätigkeitsdarstellung sind der Klägerin die neun Tele-



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



fonistinnen "ständig unterstellt". Gemäß Ziff. 4.3 hat die Klägerin Zeichnungs- und Feststellungsbefugnisse für Stundennachweise und Dienstpläne. Gem. Ziff. 5.2 obliegt ihr die Aufsicht über die Telefonistinnen und die Bedienung des Aufsichts- und Auskunftsplatzes und gem. Ziff. 5.3 u.a. die Bearbeitung von Dienstplänen, Abrechnungsunterlagen für Zeitzuschläge und die Aufsicht der Fernschreibstelle.

In § 2 des Arbeitsvertrages haben die Parteien die Anwendung des BAT und der zur Änderung und Ergänzung abgeschlossenen Tarifverträge vereinbart.

Die Klägerin erhält Vergütung nach Vergütungsgruppe VII der Anlage 1 a zum BAT und eine Schichtführerzulage.

Mit Schreiben vom 10. Januar 1992 erbat sie erfolglos die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe VI b gegenüber dem beklagten Land.

Mit ihrer am 14. April 1992 bei Gericht eingegangenen Klage begehrt die Klägerin die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 Teil II P der Anlage 1 a zum BAT ab 1. August 1991.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie führe die in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 BAT geforderte Aufsicht über neun weitere Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst.



Es komme dabei nicht darauf an, daß alle neun Telefonistinnen gleichzeitig anwesend seien.

Es sei unerheblich, wenn mehrere Personen die Aufsichtsfunktion ausübten, da eine Teilung der unterstellten Mitarbeiter unter den aufsichtsführenden Personen nicht vorgenommen werden könne. Dies entspreche auch der üblichen Praxis. Im Klinikum A seien 15 Mitarbeiterinnen drei aufsichtsführenden Angestellten mit der Vergütungsgruppe VI b BAT zugeordnet.

"Aufsicht führen" bedeute kein ständiges Aufpassen oder Beaufsichtigen, sondern es sei, wie in Ziff. 4.1 der Arbeitsplatzbeschreibung ausdrücklich formuliert, als Unterstellungsverhältnis auszulegen. Es sei funktional so zu verstehen, daß die aufsichtsführende Mitarbeiterin für die Planung, Organisation und Koordination der Arbeit der unterstellten Mitarbeiter verantwortlich sei und entsprechende Anweisungen erteile. Dies sei bei der Klägerin der Fall. Sie sei für alle neun Mitarbeiter zuständig, erteile Weisungen, erstelle Dienstpläne und habe insgesamt dafür zu sorgen, daß die Telefonzentrale rund um die Uhr ordnungsgemäß besetzt sei. Sie sei auch zuständig für die Beurteilung der unterstellten Mitarbeiter in fachlicher und persönlicher Hinsicht, für die Erteilung kurzzeitiger Arbeitsbefreiungen, für die Einarbeitung neu eingestellter Mitarbeiter und verantwortlich für die Urlaubsplanung.

Für eine solche Auslegung der Tarifvorschrift spreche auch die Vorbemerkung Nr. 6 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a



zum BAT. Danach sei es für die bei einer Eingruppierung geforderte Anzahl unterstellter Mitarbeiter unschädlich, wenn die im Stellen- oder Organisationsplan ausgewiesenen Stellen nicht besetzt seien.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, sie seit dem 1. August 1991 nach Vergütungsgruppe VI b Teil II P (Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst) der Anlage 1 a zum BAT zu vergüten.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei Schichtführerin und keine Aufsicht im Sinne der Vergütungsgruppe VI b BAT. Die Aufzählung sämtlicher Telefonistinnen in der Tätigkeitsbeschreibung bedeute lediglich die Zuordnung aller dort aufgeführten Mitarbeiterinnen im Falle des gemeinsamen Schichtdienstes mit der Klägerin in ihrer Funktion als Schichtleiterin.

Aufsicht im Tarifsinne sei die Überwachung oder Kontrolle bei Anwesenheit der zu beaufsichtigenden Personen. Die Klägerin übe keine solche Aufsicht aus. Die von ihr behauptete Weisungsbefugnis und Verantwortlichkeit stehe nicht ihr, sondern dem Leiter Herrn K zu.

Darüber hinaus fehle es selbst bei Bejahung der Aufsichtstätigkeit an der erforderlichen Anzahl der zu beaufsichtigenden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Mitarbeiter. Die neun Telefonistinnen mußten in einer Schicht anwesend sein.

Im übrigen decke sich die "Aufsichtsfunktion" der Klägerin mit der ihrer Kollegin. Nach Sinn und Zweck der tariflichen Heraushebung einer Aufsichtsfunktion könne nur einer Person diese Aufgabe zugeteilt werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Klägerin verfolgt mit ihrer Revision den Klageantrag weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

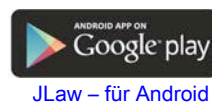
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Vergütung nach der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 Teil II Abschn. P Unterabschn. II (Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst) der Anlage 1 a zum BAT. Die Klägerin führt nicht über neun weitere Angestellte Aufsicht im tariflichen Sinne.

I. Die Klage ist zulässig. Die Klägerin hat eine allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage erhoben, die nach der Senatsrechtsprechung im öffentlichen Dienst unbedenklich zulässig ist (Senatsurteil 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
[\(mobile App\)](#)



II. Die Klage ist aber nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Vergütung nach Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 Teil II Abschn. P Unterabschnitt II der Anlage 1 a zum BAT. Sie erfüllt nicht die Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und die diesen ändernden oder ergänzenden Tarifverträge Anwendung.

Danach kommen für die tarifliche Bewertung der Tätigkeit der Klägerin folgende Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1 a zum BAT Teil II Abschn. P Unterabschn. II in Betracht:

- "P. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst
und im Fernmeldebetriebsdienst
...
- II. Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst
...

Vergütungsgruppe VI b

- 1. Angestellte in Fernmeldebetriebsstellen, die die Aufsicht über neun weitere Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst führen.
- 2. ..."

Die Eingruppierung der Klägerin richtet sich nach Teil II Abschn. P Unterabschn. II der Anlage 1 a zum BAT. Die Klägerin ist als Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst beschäftigt.



2. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt damit davon ab, ob die Hälfte der die Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausfüllende Arbeitsvorgänge dem Tätigkeitsmerkmal der von ihr beanspruchten Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 der Anlage 1 a zum BAT entsprechen (§ 22 Abs. 1, § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Dabei ist von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorganges auszugehen. Ein Arbeitsvorgang ist eine Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit, die unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbar und rechtlich selbständig zu bewerten ist (BAG Urteil vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 - BAGE 51, 59, 65 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG Urteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 642/84 - BAGE 51, 282, 287 = AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG Urteil vom 16. April 1986 - 4 AZR 595/84 - BAGE 51, 356, 360 = AP Nr. 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG Urteil vom 12. Dezember 1990 - 4 AZR 251/90 - AP Nr. 154 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Das Landesarbeitsgericht hat keine Arbeitsvorgänge gebildet. Dies ist jedoch unschädlich, da der Senat die Arbeitsvorgänge selbst bestimmen kann (BAG Urteil vom 29. April 1992 - 4 AZR 458/91 - AP Nr. 162 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.).

Die dazu erforderlichen Tatsachenfeststellungen durch die Vorinstanzen liegen vor. Die gesamte Tätigkeit der Klägerin ist als ein Arbeitsvorgang im Tarifsinne anzusehen. Arbeitsergebnis



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

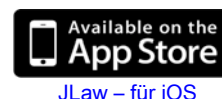
der Aufsichtstätigkeit der Klägerin ist der ordnungsgemäße Arbeitsablauf in der Telefonzentrale. Die Aufsichtsführung ist nicht weiter aufspaltbar. Dazu gehören auch die von der Klägerin ausgeführten Einzeltätigkeiten wie z. B. die Bearbeitung von Dienstplänen, Abrechnungen und Stundennachweisen. Diese stellen für sich keine selbständigen Arbeitsvorgänge dar.

Nach ständiger Senatsrechtsprechung sind Leitungstätigkeiten eines Angestellten regelmäßig als ein Arbeitsvorgang anzusehen (BAG Urteil vom 29. April 1992 - 4 AZR 458/91 - AP, aaO; BAG Urteil vom 23. Januar 1985 - 4 AZR 14/84 - BAGE 48, 17, 21 = AP Nr. 99 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.); ebenso die Aufsichtstätigkeit (BAG Urteil vom 18. Juni 1986 - 4 AZR 199/85 -, n.v.).

3. Die Klägerin erfüllt nicht die Merkmale der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 Teil II Abschn. P Unterabschnitt II der Anlage 1 a zum BAT. Sie führt zwar die Aufsicht, es fehlt jedoch an der erforderlichen Anzahl an beaufsichtigten Angestellten.

a) Die Tarifvertragsparteien haben nicht ausdrücklich geregelt, was sie unter "Aufsicht führen" verstehen. Der Tarifvertrag ist daher auszulegen.

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 Wortlaut auszugehen. Dabei ist jedoch der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften.



Soweit der Tarifwortlaut nicht eindeutig ist, ist der in den tariflichen Normen zum Ausdruck kommende wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und 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 die 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 (BAG Urteil 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.).

Nach dem Wortlaut bedeutet Aufsicht nach allgemeinem Sprachgebrauch Überwachung, Beaufsichtigung (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Band 1, 1980, S. 384), sowie das Achten darauf, daß bestimmte Vorschriften eingehalten werden, daß nichts passiert (Duden, Deutsches Universalwörterbuch, A - Z, 2. Aufl., 1989, S. 164). Aufsichtführender ist jemand, der etwas oder jemanden beaufsichtigt (Brockhaus/Wahrig, aaO).

Nach der Rechtssprache erstreckt sich die Aufsicht über Personen und nicht über Geräte und Maschinen. Letztere unterliegen keiner Aufsicht, sondern einer Überwachung, Kontrolle, Bedienung und Wartung. Aufsichtführende Tätigkeit hat eine Aufsicht über



Menschen und nicht über Sachen zum Gegenstand (BAG Urteil vom 16. April 1959 - 2 AZR 95/57 - AP Nr. 42 zu § 1 TVG Auslegung).

Nach der Senatsrechtsprechung ist unter dem Begriff Aufsicht auch die Aufsicht über den Arbeitsablauf, durch die sichergestellt werden soll, daß Beanstandungen erledigt werden, zu verstehen (BAG Urteil vom 27. Februar 1980 - 4 AZR 237/78 - AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Daß die Tarifvertragsparteien vorliegend die Aufsicht auch in diesem Sinne, also personen- und tätigkeitsbezogen verstanden haben wollten, folgt aus der Formulierung im Tarifvertrag, wonach die Aufsicht "über ... Angestellte" geführt wird.

Die Klägerin führt die Aufsicht, denn sie ist für den reibungslosen Arbeitsablauf in der Telefonzentrale verantwortlich.

Es kommt dabei nicht darauf an, daß sie Weisungsbefugnisse hat. Dies ist für eine Aufsichtstätigkeit nicht unbedingt erforderlich (BAG Urteil vom 27. Februar 1980 - 4 AZR 237/78 - AP, aaO).

b) Gleichwohl ist die Klägerin nicht in der begehrten Vergütungsgruppe eingruppiert. Sie führt die Aufsicht nicht über neun weitere Angestellte.

Entgegen der Auffassung der Klägerin ist es erforderlich, daß die Aufsicht tatsächlich über neun weitere Angestellte ge-



führt wird. Dazu müssen die zu Beaufsichtigenden gleichzeitig anwesend sein.

Das folgt aus der vorstehenden Tarifauslegung. Die Klägerin kann nur dann für einen ordnungsgemäßen Arbeitsablauf sorgen und das Arbeitsverhalten von neun Angestellten beeinflussen, wenn die neun Angestellten anwesend sind und Arbeitsleistungen erbringen.

c) Auf die Vorbemerkung Nr. 6 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT kann sich die Klägerin nicht mit Erfolg berufen.

In dieser Vorbemerkung heißt es u. a.:

"Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängig ist, rechnen hierzu auch Angehörige der vergleichbaren Besoldungsgruppen. ... Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten."

Aufsicht und Unterstellung sind nicht gleichzusetzen.

Nach ständiger Senatsrechtsprechung bedeutet Unterstellung, daß der Angestellte gegenüber den Unterstellten eine Weisungs- und Aufsichtsbefugnis auszuüben hat (BAG Urteil vom 11. November 1987 - 4 AZR 336/87 - AP Nr. 140 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.;

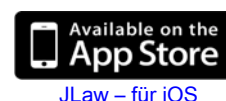


BAG Urteil vom 20. Februar 1991 - 4 AZR 408/90 - AP Nr. 16 zu § 24 BAT), während die Aufsicht keine Weisungsbefugnis erfordert.

Den Tarifvertragsparteien war die unterschiedliche Bedeutung der beiden Begriffe Aufsicht und Unterstellung bewußt. Anderenfalls hätten sie diese in demselben Tarifvertrag nicht unterschiedlich verwandt. Das zeigt schon Nr. 6 der "Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen": Während Satz 1 nur die unterstellten Angestellten anspricht, gilt der Schlußsatz sowohl für die unterstellten als auch für die beaufsichtigten Angestellten.

d) Ohne Erfolg beruft sich die Klägerin auf die übliche Praxis im Klinikum A . Nach der Senatsrechtsprechung liegt eine für Zwecke der Tarifauslegung heranzuziehende Tarifübung nur dann vor, wenn sie in Kenntnis und mit Billigung der Tarifvertragsparteien praktiziert wird und eine anderweitige, eindeutige Tarifauslegung nach Wortlaut und tariflichem Gesamtzusammenhang nicht möglich ist (vgl. BAG Urteil vom 22. April 1987 - 4 AZR 463/86 - AP Nr. 4 zu § 21 TVAL II, m.w.N.).

Daran fehlt es. Die Klägerin hat nicht dargelegt, daß die von ihr behauptete übliche Vergütungspraxis in Kenntnis und mit Billigung der Tarifvertragsparteien erfolgt. Die Auslegung nach dem Wortlaut und nach dem Gesamtzusammenhang führt zu einem eindeutigen Ergebnis.



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

Schaub

Bott

Dr. Friedrich

Wolf

Grätz

Grätz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)