

Aktenzeichen: 4 AZR 516/98
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. März 1999
- 4 AZR 516/98 -

I. Arbeitsgericht
Münster

Urteil vom 03. Dezember 1996
- 3 Ca 1013/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 09. Oktober 1997
- 4 Sa 135/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung: Sozialversicherungsfachangestellter im BAT/
LSV

Gesetz:

BAT/LSV § 2, § 3 Ziff. 3; Vergütungsordnung LSV Vorbemerkungen 1, 2, 3 und 5; VergGr. 8 mit Beispiel Ziff. 1.2 und Protokollnotiz zu 1.1 - 1.3 und zu 2.

Leitsätze:

1. Die Vorbemerkungen zur Vergütungsordnung LSV enthalten keine unbewußte Regelungslücke hinsichtlich der Zählweise bei unterstellten Angestellten in Tätigkeitsmerkmalen, nach denen die Eingruppierung von einer bestimmten Mindestzahl Unterstellter abhängt.
2. In der Vergütungsordnung LSV ist bei solchen Merkmalen - anders als z.B. im BAT/BL - nach Personen zu zählen; auf das Maß der von diesen zu leistenden Arbeitszeit kommt es nicht an.
3. Die Protokollnotiz zu 1.1 - 1.3 und zu 2. der VergGr. 8 der Vergütungsordnung LSV stellt für die genannten Beispiele keine zusätzliche subjektive Anforderung ("abgeschlossene Fortbildung nach der FPO" usw.) für die Eingruppierung des Angestellten auf. Sie gibt vielmehr dem Arbeitgeber eine Richtlinie, welche Qualifikation normalerweise Angestellte haben sollen, denen eine der in der Protokollnotiz genannten Beispielstätigkeiten übertragen werden soll.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 516/98
4 Sa 135/97 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. März 1999

Urteil

Freitag,
Justizsekretärin z.A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. März 1999 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Dr. Friedrich und Bott sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sponer und Schmalz für
Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 9. Oktober 1997 - 4 Sa 135/97 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 3. Dezember 1996 - 3 Ca 1013/96 - abgeändert:
Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. Januar 1996 Vergütung nach VergGr. 8 BAT/LSV zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits 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 um die zutreffende Vergütung des Klägers nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag für die Angestellten der Träger und Verbände der landwirtschaftlichen Sozialversicherung.

Der Kläger steht seit dem 1. April 1965 in den Diensten der Beklagten, einer landwirtschaftlichen Krankenkasse in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. Im Anschluß an seine am 28. Februar 1969 beendete Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten wurde er als Verwaltungsangestellter von der Beklagten weiterbeschäftigt. Bis zum 31. Dezember 1995 galt für das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft entsprechender Übernahmetarifverträge der Bundes-Angestelltentarifvertrag in der für die Bereiche des Bundes und der Länder geltenden Fassung (BAT/BL). Der Kläger, der nicht die Prüfung nach der Fortbildungs- und Prüfungsordnung für Angestellte im Krankenkassendienst (FPO) abgelegt hat, erhielt seit dem 1. Januar 1993 Vergütung nach der VergGr. V b BAT. Dieser Eingruppierung war die Festlegung seiner Zeichnungsberechtigungen im Schriftwechsel und von Kassenanordnungen mit der „Verwaltungsanordnung“ vom 10. März 1992 vor-



ausgegangen, die dem Kläger zur „Kenntnis und Beachtung“ eröffnet worden ist. In dieser vom Geschäftsführer unterzeichneten und vom Kläger gegengezeichneten Anordnung ist bezüglich der Funktion des Klägers folgendes bestimmt:

- | | | |
|-----|--------------------------|--------------------|
| 1.0 | Übertragung der Funktion | |
| | als | Gruppenleiter |
| 1.1 | im Aufgabengebiet | Leistungsabteilung |
| 1.2 | mit Wirkung vom | 01.01.92 |

Nach der dienstlichen Beurteilung vom 27. Oktober 1992 ist der Kläger als „Gruppenleiter Betriebs- und Haushaltshilfe innerhalb der Leistungsabteilung“ eingesetzt. In einer Vorlage vom 7. Dezember 1992 an den Personalrat wegen des Bewährungsaufstiegs des Klägers in VergGr. V b BAT ist als „derzeitiges Aufgabengebiet“ angegeben worden:

„Herr R ist als Gruppenleiter für die Betriebs- und Haushaltshilfeangelegenheiten in der Leistungsabteilung der Verwaltungsstelle Münster eingesetzt.“

Seit dem 1. Januar 1996 untersteht das Arbeitsverhältnis kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung dem Tarifvertrag vom 1. September 1993 zur Übernahme des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) für die Angestellten der Träger und Verbände der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV), nachfolgend kurz: BAT/LSV. Mit der Überleitung in die Vergütungsordnung LSV erhält der Kläger Vergütung nach VergGr. 7 BAT/LSV.

Neben dem Kläger arbeiten im Sachgebiet „Betriebs- und Haushaltshilfeangelegenheiten“ drei Angestellte, die eine Vergütung ab der VergGr. 5 BAT/LSV erhalten. Eine dieser Angestellten ist vollbeschäftigt, die beiden anderen sind teilzeitbeschäftigt mit 30 bzw. 25 Wochenstunden. Vorgesetzter aller vier Arbeitnehmer ist



der Abteilungsleiter Ri , der zugleich die Funktion des stellvertretenden Verwaltungsstellenleiters wahrnimmt.

Mit Schreiben vom 30. Januar 1996 machte der Kläger erfolglos gegenüber der Beklagten seine Höhergruppierung in die VergGr. 8 BAT/LSV ab 1. Januar 1996 geltend. Diesen Anspruch verfolgt der Kläger mit seiner Feststellungsklage weiter.

Er hat vorgetragen, er sei Leiter einer Sachbearbeitergruppe, dem mindestens drei Angestellte ab der VergGr. 5 unterstellt seien (VergGr. 8, Beispiel 1.2 BAT/LSV). Die drei Sachbearbeiterinnen des Sachgebiets „Betriebs- und Haushaltshilfeangelegenheiten“ seien ihm im Tarifsinne unterstellt. Er habe im Sachgebiet die Zeichnungsbefugnis, verteile die Arbeit auf die Sachbearbeiterinnen, übe über deren Arbeit die Fachaufsicht aus und koordiniere deren Urlaubs- und Gleitzeitplanung. Dazu hat er umfangreich Tatsachen vorgetragen.

Auf die Erfüllung der tatbestandlichen Voraussetzungen der Protokollnotiz zu 1.1 - 1.3 und zu 2. der VergGr. 8 BAT/LSV - so der Kläger weiter - komme es für den Anspruch auf die von ihm geforderte Vergütung nicht an. Die Protokollnotiz enthalte eine Zuständigkeitsregelung für die Arbeitgeber, stelle jedoch keine zusätzliche Eingruppierungsvoraussetzung auf. In seinem Falle sei ein Vorstandsbeschluß bereits deshalb nicht notwendig gewesen, weil ihm keine neue Tätigkeiten übertragen worden seien.

Er erfülle die Unterstellungsanforderung auch quantitativ, denn Angestellter im Sinne dieses Beispiels sei auch ein teilzeitbeschäftigter Angestellter.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die beklagte Krankenkasse verpflichtet ist, dem Kläger mit Wirkung ab 1. Januar 1996 eine Vergütung



nach VergGr. 8 der Vergütungsordnung LSV der Anlage 1 zum BAT/LSV zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat erwidert, die Bezeichnung des Klägers als „Gruppenleiter“ sei irrtümlich erfolgt. Ihm seien die drei Sachbearbeiterinnen des Sachgebiets „Betriebs- und Haushaltshilfeangelegenheiten“ nicht unterstellt. Der Kläger sei lediglich der qualifizierteste Angestellte in diesem Sachgebiet. Er sei primus inter pares. Dazu hat die Beklagte ausführlich vorgetragen.

Der Kläger erfülle auch keine der subjektiven Eingruppierungsvoraussetzungen der Protokollnotiz zu 1.1 - 1.3 und zu 2. der VergGr. 8 BAT/LSV. Die Protokollnotiz stelle eine Eingruppierungsanforderung für die in ihr genannten Beispiele auf.

Schließlich scheitere der Anspruch des Klägers auf Vergütung nach der VergGr. 8 BAT/LSV auch daran, daß die im Beispiel geforderte Anzahl unterstellter Angestellter ab der VergGr. 5 BAT/LSV nicht erreicht sei. Die Vorbemerkungen zur Vergütungsordnung LSV enthielten für die hier streitige Frage der Zählweise unterstellter Angestellter eine Lücke. Diese sei durch Heranziehung von Nr. 6 Unterabs. 3 Satz 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen zum BAT/BL zu schließen. Danach zählten bei der Zahl der unterstellten Personen „Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten“. In diesem Sinne sei die Unterstellungsanforderung des Beispiels Ziff. 1.2 der VergGr. 8 BAT/LSV beim Kläger nicht erfüllt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit seiner



Revision verfolgt der Kläger seine Klage weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers hat Erfolg. Denn die als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige Klage ist begründet. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

I. Dem Kläger steht gegenüber der Beklagten ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 8 BAT/LSV ab 1. Januar 1996 zu.

1. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 ZPO) bestimmt sich das Arbeitsverhältnis kraft vertraglicher Vereinbarung nach dem BAT/LSV.

2. Dieser übernimmt gem. §§ 2, 3 BAT/LSV weitgehend die Regelungen des BAT in der für die Bereiche des Bundes und der Länder geltenden Fassung - nachfolgend: BAT/BL -, soweit im BAT/LSV nichts Abweichendes vereinbart worden ist. Zu den übernommenen Vorschriften gehört auch § 22 BAT/BL mit der Maßgabe, daß dessen Satz 1 folgende Fassung erhält (§ 3 Ziff. 3 BAT/LSV):

„Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung LSV (Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag).“

Der Klage kann daher nur stattgegeben werden, wenn mindestens die Hälfte der die Gesamtarbeitszeit des Klägers ausfüllenden Arbeitsvorgänge im streitigen Anspruchszeitraum die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tä-



tigkeitsmerkmale der von ihm für sich in Anspruch genommenen VergGr. 8 BAT/LSV erfüllt (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT/BL).

3. Für die Eingruppierung des Klägers ab 1. Januar 1996 ist die Vergütungsordnung LSV maßgebend (§ 3 Ziff. 3 BAT/LSV). Deren für diesen Rechtsstreit interessierende Regelungen haben folgenden Wortlaut:

Vorbemerkungen

1. Ist in einem Beispiel ein bestimmter Aufgabenbereich genannt (z.B. Berufshelfer/Berufshelferinnen), sind alle zu diesem Aufgabenbereich gehörenden Einzeltätigkeiten zusammengefaßt, soweit sie nicht tariflich besonders bewertet sind.
2. Übt ein Angestellter/eine Angestellte eine oder mehrere der in den Beispielen genannten Tätigkeiten aus, so ist er/sie in der Vergütungsgruppe eingruppiert, der diese Beispiele zugeordnet sind, ohne daß das jeweilige Tätigkeitsmerkmal („Oberbegriff“) zu prüfen ist. Wird in mehreren Vergütungsgruppen dasselbe Beispiel genannt, erfolgt die Unterscheidung durch Heranziehung der Tätigkeitsmerkmale („Oberbegriffe“). § 22 Abs. 2 BAT/BL gilt.
3. Kommt es in den Beispielen auf Unterstellungsverhältnisse an, werden Beamte/Beamtinnen und DO-Angestellte mitgezählt. Wird bei den Unterstellungsverhältnissen eine bestimmte Vergütungsgruppe oder Tätigkeit gefordert, kommt es bei den zu berücksichtigenden Beamten/Beamtinnen und DO-Angestellten allein auf die ausgeübte Tätigkeit an.
- ...
5. Soweit Mitarbeitergruppen nicht ausdrücklich in den Beispielen genannt sind, erfolgt die Eingruppierung unter Zugrundelegung der Tätigkeitsmerkmale („Oberbegriffe“).

Vergütungsgruppe 8

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



Zum Beispiel:

1. Verwaltung

...

- 1.2 Leiter/Leiterinnen einer Sachbearbeitergruppe, denen mindestens drei Angestellte ab der Vergütungsgruppe 5 unterstellt sind.
(Protokollnotiz)

...

Protokollnotiz zu 1.1 - 1.3 und zu 2.

Für die Ausübung einer Tätigkeit nach Ziffer 1.1 - 1.3 und Ziffer 2 soll eine abgeschlossene Fortbildung nach der FPO oder eine gleichwertige berufsdienliche Qualifikation (z.B. abgeschlossene Fachhochschul- oder Hochschulbildung) nachgewiesen werden. Der Vorstand kann Ausnahmen zulassen.

4. Die gesamte Tätigkeit der Leiter/ Leiterinnen einer Sachbearbeitergruppe im Sinne des Beispiels Ziff. 1.2 der VergGr. 8 BAT/LSV ist ein Arbeitsvorgang im Tarifsinne. Erheben die Tarifvertragsparteien einen bestimmten Aufgabenbereich in der Art einer Dienstpostenbezeichnung zum Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe, sind alle tariflichrechtlich nicht besonders bewerteten Einzeltätigkeiten dieses Aufgabenbereichs als einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (z. B. Urteil vom 7. Dezember 1983 - 4 AZR 405/81 - AP Nr. 83 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Für den BAT/LSV haben die Tarifvertragsparteien diesen Bewertungsgrundsatz in Nr. 1 der Vorbemerkungen ausdrücklich vereinbart.

5. Nach Nr. 2 der Vorbemerkungen ist ein Angestellter/eine Angestellte, der/die eine oder mehrere der in den Beispielen genannten Tätigkeiten ausübt, in der Vergütungsgruppe eingruppiert, der diese Beispiele zugeordnet sind, ohne daß das je-



weilige Tätigkeitsmerkmal („Oberbegriff“) zu prüfen ist. Wird in mehreren Vergütungsgruppen dasselbe Beispiel genannt, erfolgt die Unterscheidung durch Heranziehung der Tätigkeitsmerkmale („Oberbegriffe“).

Das Beispiel „Leiter/Leiterinnen einer Sachbearbeitergruppe, denen mindestens drei Angestellte ab der Vergütungsgruppe 5 unterstellt sind“, ist nur in VergGr. 8 BAT/LSV genannt. Bei Erfüllung seiner tatbestandlichen Anforderungen hat der Angestellte daher Anspruch auf Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe, ohne daß dessen Tätigkeitsmerkmal („Oberbegriff“) zu prüfen ist.

6. Der Kläger erfüllt alle Anforderungen des Beispiels Ziff. 1.2 der VergGr. 8 BAT/LSV.

6.1 Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die im Sachgebiet „Betriebs- und Haushaltshilfeangelegenheiten“ beschäftigten Sachbearbeiterinnen dem Kläger unterstellt sind, er also Leiter der aus diesen bestehenden Sachbearbeitergruppe ist. Die „Verwaltungsanordnung“ des Geschäftsführers der Beklagten vom 10. März 1992 hat die „Übertragung der Funktion als Gruppenleiter ... im Aufgabengebiet Leistungsabteilung ... mit Wirkung vom 01.01.92“ auf den Kläger zum Inhalt und wurde ihm „zur Kenntnis und Beachtung“ gegeben. Dem kam der Kläger mit der von ihm verlangten und geleisteten Unterschrift unter diese „Verwaltungsanordnung“ nach. Damit ist die Tätigkeit eines Gruppenleiters seit dem 1. Januar 1992 die vom Kläger nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit i.S.v. § 3 Ziff. 3 BAT/LSV i.V.m. § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT/BL. Eine spätere Vertragsänderung hinsichtlich der vom Kläger auszuübenden Tätigkeit wird von der Beklagten nicht behauptet. Ob der Kläger diese Tätigkeit tatsächlich jemals ausgeübt hat, ist für seine Eingruppierung unerheblich, sofern er nur bereit war, diese Tätigkeit auszuüben



(Urteil des Senats vom 24. Januar 1973 - 4 AZR 104/72 - BAGE 25, 12 = AP Nr. 63 zu §§ 22, 23 BAT). Letzteres hat die Beklagte nicht in Zweifel gezogen.

6.2 Auf die Erfüllung der tatbestandlichen Voraussetzungen der Protokollnotiz zu 1.1 - 1.3 und zu 2. der VergGr. 8 BAT/LSV kommt es für den Vergütungsanspruch des Klägers nicht an. Dies ergibt die Auslegung der Vergütungsordnung LSV.

6.2.1 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. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. 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 hinzuziehen. 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. z. B. Senatsurteil vom 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - BAGE 73, 364 = AP Nr. 144 zu § 1 TVG Auslegung).



6.2.2 Nach Wortlaut und Gesamtzusammenhang ergibt die Auslegung der Protokollnotiz zu 1.1 - 1.3 und zu 2. der VergGr. 8 BAT/LSV, daß in dieser entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine Eingruppierungsvoraussetzung aufgestellt ist, wie der Kläger mit Recht geltend macht.

6.2.2.1 Ihrem Wortlaut nach stellt die Protokollnotiz nicht eine subjektive Anforderung für die Eingruppierung eines Angestellten in VergGr. 8 BAT/LSV auf. Denn es heißt dort nicht, nach den in dieser Vergütungsgruppe aufgeführten Beispielen sei ein Angestellter nur dann in VergGr. 8 BAT/LSV eingruppiert, wenn er eine der in der Protokollnotiz beschriebenen subjektiven Voraussetzungen erfülle. Die Protokollnotiz regelt vielmehr die Übertragung der Beispielstätigkeiten auf den Angestellten durch den Arbeitgeber und bestimmt insoweit, der Angestellte solle im Regelfall eine der in der Protokollnotiz alternativ genannten subjektiven Voraussetzungen erfüllen. Sie gibt dem Arbeitgeber eine Richtlinie, welche Qualifikation normalerweise Angestellte haben sollen, denen eine der in der Protokollnotiz genannten Beispielstätigkeiten - dies sind drei Viertel aller Beispielsfälle der VergGr. 8 BAT/LSV - übertragen werden soll. Maßgebend für die Eingruppierung ist aber allein die Erfüllung der Anforderungen des jeweiligen Beispiels. Ist daher unter Mißachtung der Regelung der Protokollnotiz von zuständiger Stelle einem Angestellten die Leitung einer Sachbearbeitergruppe mit mindestens drei unterstellten Angestellten ab der VergGr. 5 BAT/LSV übertragen (Beispiel Ziff. 1.2), sind die Anforderungen der VergGr. 8 BAT/LSV erfüllt.

6.2.2.2 Für diese Auslegung spricht auch, daß Protokollnotizen in tariflichen Vergütungsordnungen regelmäßig die Erläuterung einer tariflichen Anforderung zum Inhalt haben, nicht hingegen weitere Anforderungen aufstellen. Als eine Eingruppierungsvoraussetzungen regelnde Norm verstanden enthielte die Protokollnotiz zu 1.1 - 1.3



und zu 2. der VergGr. 8 BAT/LSV eine in den Beispielen selbst nicht genannte subjektive Anforderung.

6.2.2.3 Schließlich zwingt der tarifliche Gesamtzusammenhang zu dem Auslegungsergebnis, daß die Protokollnotiz zu Beispiel Ziff. 1.2 - und den weiteren in ihr genannten Beispielen - keine subjektiven Anforderungen für die Vergütung nach der VergGr. 8 BAT/LSV aufstellt. Dies zeigt der Vergleich des Beispiels Ziff. 1.2 der VergGr. 8 BAT/LSV mit demjenigen der Ziff. 1.2 der VergGr. 9 BAT/LSV. Die Anforderungen der Beispiele unterscheiden sich nur hinsichtlich der Zahl der unterstellten Angestellten: Für VergGr. 8 BAT/LSV werden mindestens drei Angestellte ab der VergGr. 5 BAT/LSV gefordert, für VergGr. 9 BAT/LSV hingegen mindestens fünf solcher Angestellter. Eine Protokollnotiz ist dem Beispiel Ziff. 1.2 der VergGr. 9 BAT/LSV nicht angefügt. Versteht man die Protokollnotiz zu 1.1 - 1.3 und zu 2. der VergGr. 8 BAT/LSV als Aufstellung einer subjektiven Eingruppierungsvoraussetzung, gelangt man zu dem sinnwidrigen Ergebnis, daß der Leiter einer Sachbearbeitergruppe mit mindestens drei unterstellten Angestellten ab der VergGr. 5 BAT/LSV eine der in der Protokollnotiz genannten subjektiven Anforderungen erfüllen muß, während dies für den höher eingruppierten Leiter einer Sachbearbeitergruppe mit mindestens fünf Angestellten ab der VergGr. 5 BAT/LSV nicht erforderlich ist. Dies belegt, daß die Protokollnotiz zu 1.1 - 1.3 und 2. der VergGr. 8 BAT/LSV keine subjektive Eingruppierungsvoraussetzung aufstellt.

6.3 Mit Recht rügt der Kläger auch die Auslegung der Unterstellungsanforderung im Beispiel Ziff. 1.2 der VergGr. 8 BAT/LSV durch das Landesarbeitsgericht. Entgegen dessen Auffassung ist für die darin enthaltene Unterstellungsanforderung nach Personen zu zählen, ohne zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu unterschei-



den. Damit erfüllt der Kläger die Unterstellungsanforderung dieses Beispiels der VergGr. 8 BAT/LSV.

6.3.1 Auch insoweit gelten für die Auslegung der Vergütungsordnung LSV die oben (6.2.1) dargestellten Auslegungsgrundsätze.

6.3.2 Das Landesarbeitsgericht ist ersichtlich der Ansicht, die Vorbemerkungen zur Vergütungsordnung LSV enthielten eine unbewußte Tariflücke, die derart zu schließen sei, daß bei Teilzeitbeschäftigten mit „mehr als einer halben Planstelle“ aufgerundet und bei solchen mit „weniger als einer halben Planstelle“ abgerundet werden müsse. Bei mehreren Teilzeitbeschäftigten seien zunächst deren Arbeitszeiten zu addieren und dann erst beim Gesamtergebnis nach dieser Regel zu verfahren.

6.3.3 Dies hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Wörtlaut und Gesamtzusammenhang des BAT/LSV führen zu dem eindeutigen Ergebnis, daß bei Unterstellungsverhältnissen in den Beispielen der Vergütungsordnung LSV Teilzeitbeschäftigte unabhängig von dem Maß der mit ihnen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zählen.

6.3.3.1 Entgegen der Auffassung der Beklagten enthält die Vergütungsordnung LSV keine Regelungslücke betreffend die Zählweise von Teilzeitbeschäftigten bei Unterstellungsanforderungen. Das Beispiel Ziff. 1.2 der VergGr. 8 BAT/LSV setzt die Unterstellung von mindestens drei dort näher bezeichneten „Angestellten“ voraus. Der Begriff des Angestellten umfaßt sowohl vollbeschäftigte wie teilzeitbeschäftigte Angestellte. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Angestellten im öffentlichen Dienst lag am 30. Juni 1992 bei 23,1 % (Statistisches Jahrbuch 1993 für die Bundesrepublik Deutschland, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt, unter 20.7.1). Die Be-



schäftigung einer erheblichen Anzahl teilzeitbeschäftigter Angestellter im öffentlichen Dienst war und ist allgemein und damit auch Tarifvertragsparteien des BAT/LSV bekannt. Auch die Regelungsbedürftigkeit der Zählweise von Teilzeitbeschäftigten bei Unterstellungsanforderungen in Vergütungsordnungen wird von den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes seit langem gesehen. Dies belegt gerade der in der derzeitigen Fassung seit dem 1. Mai 1971 geltende Satz 2 der Nr. 6 Unterabs. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen zum BAT/BL, der wie folgt lautet: „Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.“ Die Tarifvertragsparteien des BAT/LSV haben sich weitgehend am BAT/BL orientiert. Wenn sie dann für die Unterstellungsanforderungen der Vergütungsordnung LSV in der Vorbemerkung Nr. 2 zwar für bestimmte Fragen eine Regelung getroffen, dort jedoch keine Sonderregelung für die Zählweise bei Teilzeitbeschäftigten vorgesehen haben, ist nach ihrem Willen nicht zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten unterstellten Angestellten zu unterscheiden.

6.3.3.2 Die Heranziehung von Nr. 6 Unterabs. 3 Satz 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen zum BAT/BL, in dem die Tarifvertragsparteien noch statt des heute gebräuchlichen Begriffs „Teilzeitbeschäftigte“ den gleichbedeutenden Begriff „Teilbeschäftigte“ verwandt haben, im Geltungsbereich des BAT/LSV verbietet sich deshalb, weil in § 3 Ziff. 3 BAT/LSV ohne jede Einschränkung bestimmt ist: „Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung LSV (Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag)“. Die ergänzende Geltung der Vergütungsordnung zum BAT/BL für bestimmte Regelungsgegenstände ist in § 3



Ziff. 3 BAT/LSV nicht vereinbart. Da die Vorbemerkungen zur Vergütungsordnung LSV deren Bestandteil sind, sind ausschließlich diese auf den spezifischen Inhalt und die spezifische Systematik der Vergütungsordnung LSV zugeschnittenen Vorbemerkungen zu dieser für deren Anwendung maßgebend, soweit in ihnen nichts anderes bestimmt ist. Eine Verweisung auf einen anderen Tarifvertrag enthalten die Vorbemerkungen zur Vergütungsordnung LSV nur in Nr. 2, wo auf § 22 Abs. 2 BAT/BL verwiesen wird. Eine Verweisung auf die Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen zum BAT/BL gibt es nicht, insbesondere nicht in Nr. 3 der Vorbemerkungen zur Vergütungsordnung LSV.

6.3.3.3 Gegen die ergänzende Heranziehung der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen zum BAT/BL für die Vergütungsordnung LSV spricht auch der Inhalt der Vorbemerkungen zum BAT/BL. Sie enthalten u.a. Konkurrenzregelungen (Vorbemerkungen Nr. 1 und 5), Definitionen von Ausbildungsabschlüssen (Vorbemerkungen Nr. 2 bis 4) und zum Geltungsbereich eines Abschnitts der Anlage 1 a zum BAT (Vorbemerkung Nr. 8), die für die Vergütungsordnung LSV keine Rolle spielen. Daher war es sachlich geboten, für die Vergütungsordnung LSV ein spezifisches System von allgemeinen Regelungen zu vereinbaren, die eine Mehrzahl von Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung LSV betreffen und ihr deshalb als geschlossenes System von Vorbemerkungen vorangestellt sind. Dies ist geschehen.

6.3.4 Dem Kläger sind streitlos drei Angestellte ab der VergGr. 5 BAT/LSV unterstellt. Damit ist die Unterstellungsanforderung des Beispiels Ziff. 1.2 der VergGr. 8 BAT/LSV auch quantitativ erfüllt.



II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Schliemann

Friedrich

Bott

Sponer

H. Schmalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)