

Aktenzeichen: 4 AZR 603/00
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. September 2001
- 4 AZR 603/00 -

I. Arbeitsgericht
Rheine

Urteil vom 30. November 1999
- 1 Ca 541/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 7. Juli 2000
- 5 Sa 214/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Vertretungsweise Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit

Gesetz:

MTArb (Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder) § 9 Abs. 2 b; BZT-G/NRW (Bezirks-Zusatztarifvertrag zum BMT-G für den Bereich des kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen) § 1

Leitsatz:

Für die Beurteilung der Höherwertigkeit der einem Arbeiter vertretungsweise übertragenen Tätigkeit eines Angestellten gem. § 9 Abs. 2 MTArb ist von der tatsächlichen Einreihung des Vertreters auszugehen. Diese ist mit der Eingruppierung zu vergleichen, die bei dauerhafter Übertragung der vertretungsweise übertragenen Tätigkeit des Angestellten auf den Vertreter vorliegen würde.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 603/00
5 Sa 214/00
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. September 2001

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 2001 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Bott als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Wehner und von Dassel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. Juli 2000 - 5 Sa 214/00 - wird zurückgewiesen.



2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Zahlung einer Vertretungszulage gem. § 9 Abs. 2 b MTArb.

Der Kläger ist als Wachmann und Diensthundeführer bei der Luftwaffensicherungsstaffel H, Jagdgeschwader "W" beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis werden die für die Arbeiter des Bundes geltenden Vorschriften, ua. der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und der Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb (TV Lohngruppen) angewandt.

Der Kläger wird nach der Lohngr. 4 a MTArb vergütet. Er ist auf Grund eines Bewährungsaufstiegs aus der Lohngr. 3 Ziff. 5.9 TV Lohngruppen Teil II SV 2 a (Sonderverzeichnis für Arbeiter im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung, die unter die SR 2 a des Abschn. A der Anl. 2 MT Arb fallen) in die Lohngr. 4 (Fallgr. 4) TV Lohngruppen Teil I Allg. Teil und auf Grund eines Fallgruppenaufstiegs aus dieser Lohngruppe in die Lohngr. 4 a (2. Alternative) TV Lohngruppen Teil I Allg. Teil aufgestiegen. Im Zeitraum vom 17. Mai bis zum 7. Juni 1998, vom 18. September bis zum 5. Oktober 1998, vom 7. bis zum 16. November 1998, vom 25. Dezember 1998 bis zum 3. Januar 1999, vom 11. bis zum 16. Februar 1999, vom 31. März bis zum 5. April 1999 und vom 22. Mai bis zum 6. Juni 1999 übernahm der Kläger die Vertretung des Schichtführers B. Dieser wurde nach VergGr. VII BAT vergütet, und zwar auf Grund des Bewährungsaufstiegs aus der VergGr. VIII (Fallgr.3) Teil III Abschn. L (Angestellte im Wachdienst) Unterabschn. VIII in die VergGr. VII (Fallgr. 2) Teil I Allgemeiner Teil der Anl. 1 a zum BAT. Die Übertragung der ersten Vertretung wurde dem Kläger mit Schreiben vom 29. Mai 1998 bestätigt, das auszugsweise lautet:

"gemäß o.a. Bezugsschreiben übertrage ich Ihnen für die Zeit
vom 17.05.1998 bis 07.06.1998

vertretungsweise und überwiegend höherwertige Tätigkeiten
gemäß Tätigkeitsdarstellung vom 11.01.1990. Die Tätigkeiten
entsprechen den Tarifmerkmalen der Vergütungsgruppe VIII,



Fallgr. 3, Teil III, Abschnitt L, U-Abschnitt VIII der Anlage 1 a zum BAT.

Sie erhalten deshalb gemäß § 9 Absatz 2 MTArb für den o.a. Zeitraum eine Zulage von 10 % des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 Ihrer Lohngruppe 4a bzw. von 10 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 Ihrer Lohngruppe 4a."

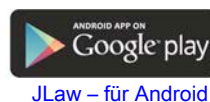
Für diesen ersten Zeitraum hat der Kläger die Vertretungszulage erhalten. Mit Schreiben vom 14. Oktober 1998 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß er für die Vertretung im Zeitraum vom 18. September bis zum 5. Oktober 1998 keine Zulage erhalten werde, weil die Tätigkeit des Herrn B der VergGr. VIII BAT entspreche und bei einem Arbeiter der Lohngr. 4 a eine höherwertige Tätigkeit erst dann vorliege, wenn er einen Angestellten der VergGr. VII BAT vertrete.

Mit seiner Klage macht der Kläger die Vertretungszulage gem. § 9 Abs. 2 b MTArb geltend, und zwar zuletzt für die og. Vertretungszeiträume mit Ausnahme der ersten Vertretung vom 17. Mai bis zum 7. Juni 1998 iHv. - unstreitig - 1.548,72 DM. Er hat die Ansicht vertreten, ihm stehe die Vertretungszulage gem. § 9 Abs. 2 b MTArb zu. Nach dessen Wortlaut sei auf eine höher zu bewertende Tätigkeit abzustellen. Dies sei bei der Tätigkeit eines Wachschichtführers gegenüber derjenigen eines Wachmanns und Diensthundeführers der Fall. Zweck der Regelung sei es, eine vorübergehende vertretungsweise übernommene höherwertige Aufgabe durch die Zahlung einer Vertretungszulage auszugleichen. Hiermit wäre es nicht vereinbar, wenn ein Wachmann, der sich bewährt habe, diese Zulage im Vertretungsfalle infolge seiner Vergütung nach der Lohngr. 4 a MTArb nicht erhielte, während ein Arbeiter der Lohngr. 3 MTArb ohne Bewährung die Zulage bekäme. Auf der Seite des Vertretenen sei auf die Wertigkeit der Grundtätigkeit, hier die VergGr. VIII BAT, abzustellen.

Demgemäß hat der Kläger beantragt

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.548,72 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 12. Mai 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, dem Kläger stehe die Vertretungszulage nicht zu. Sinn und Zweck der Tarifvorschrift sei es, dem Arbeiter dann eine Zulage zu gewähren, wenn man von ihm eine Tätigkeit verlange, die man auf Grund seiner tariflichen Vergütung eigentlich nicht von ihm erwarten könne. Dies sei bei dem Kläger nicht der Fall. Insoweit hat die Beklagte



auf den unstreitigen Umstand verwiesen, daß der Kläger bei dauerhafter Übertragung der vertretungsweise vorgenommenen Tätigkeit weniger Gehalt beziehen würde als Lohn für seine regelmäßig ausgeübte Tätigkeit als Wachmann und Diensthundeführer.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat für die in Frage stehenden Vertretungszeiträume keinen Anspruch auf die Zahlung einer Vertretungszulage.

I. Die Voraussetzungen für die Zahlung einer Vertretungszulage gem. § 9 Abs. 2 b MTArb sind nicht gegeben. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

1. Zugunsten des Klägers kann davon ausgegangen werden, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der MTArb Anwendung findet, wovon die Parteien und die Vorinstanzen übereinstimmend ohne nähere Begründung ausgegangen sind.

2. Der danach einschlägige § 9 MTArb (Vertretung) lautet:

"(1) Der Arbeiter hat an bis zu 30 Arbeitstagen im Urlaubsjahr in angemessenen Grenzen Arbeiten von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern, Angestellten und Beamten mit gleichzubewertender Tätigkeit ohne Änderung seines allgemeinen Lohnstandes mit zu übernehmen.

(2) Wird einem Arbeiter vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, erhält er vom ersten Tag an

a) bei Vertretung eines Arbeiters den Lohn der seiner Tätigkeit entsprechenden Lohngruppe - ggf. einschließlich der Vorarbeiterzulage, beim Bund auch der Vorhandwerker- oder Lehrgesellenzulage - ,

- b) bei Vertretung eines Angestellten oder Beamten zu seinem Lohn eine Vertretungszulage von 10 v.H. des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe bzw. von 10 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe."

3. Die Vertretungszeiträume, für die der Kläger die Zulage beansprucht, umfaßten jeweils mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage. Zugunsten des Klägers kann auch davon ausgegangen werden, daß die ihm übertragene Tätigkeit des Wachschichtführers B ihn jeweils überwiegend in Anspruch genommen hat.

4. Die dem Kläger vertretungsweise übertragene Tätigkeit des Wachschichtführers stellt keine "höher zu bewertende Tätigkeit" iSv. § 9 Abs. 2 MTArb dar. Bei der Beurteilung der Höherwertigkeit der einem Arbeiter vertretungsweise übertragenen Tätigkeit eines Angestellten ist von der tatsächlichen Einreihung des Vertreters auszugehen und diese mit der Eingruppierung zu vergleichen, die bei dauerhafter Übertragung der vertretungsweise übertragenen Tätigkeit des Angestellten auf den Vertreter vorliegen würde. Das ergibt die Auslegung des § 9 Abs. 2 MTArb.

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. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, 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, 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 ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr. zB Senat 19. Januar 2000 - 4 AZR 814/98 - BAGE 93, 229, 233*).



b) Bereits der Wortlaut der tariflichen Regelung spricht für die hier vertretene Auslegung.

Nach § 9 Abs. 2 MTArb ist die Vertretungszulage ua. davon abhängig, daß dem "Arbeiter vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit" übertragen wird. Mit dieser Formulierung stellt die Regelung allein auf die Person des Vertreters ab. Ein Anhaltspunkt dafür, daß es für die Höherwertigkeit auf den Vergleich der Einreihung des Vertreters mit der Eingruppierung des Vertretenen ankommt, enthält der Wortlaut des § 9 Abs. 2 MTArb nicht. Der Bezugspunkt für die tariflich geforderte Höherwertigkeit kann daher nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nur die tarifliche Wertigkeit der von dem Vertreter dauerhaft auszuübenden Tätigkeit sein. Das aber ist nicht die Ausgangsbewertung der Tätigkeit des Vertreters, sondern die von dem Vertreter konkret erreichte Eingruppierung, dh. einschließlich des Bewährungs- bzw. Fallgruppenaufstiegs. Denn diese bestimmen die tarifliche Wertigkeit der Tätigkeit mit und sind deshalb bei der Beurteilung der Höherwertigkeit zu berücksichtigen. Der Kläger, der auf Grund des Bewährungsaufstiegs in die Lohngr. 4 a MTArb eingereiht ist, erhält im Vergleich mit dem Arbeiter mit der Lohngr. 3 MTArb nicht nur eine höhere Vergütung, sondern er übt auch eine höher zu bewertende Tätigkeit aus. Denn der Bewährungsaufstieg trägt dem Umstand Rechnung, daß der Arbeiter bzw. Angestellte in der Bewährungszeit in seiner auszuübenden Tätigkeit Fähigkeiten und Fertigkeiten hinzugewinnt, die seine persönliche Qualifikation erhöhen und sein Erfahrungswissen erweitern und vertiefen (*BAG 28. November 1984 - 4 AZR 35/83 - BAGE 47, 253; 14. September 1988 - 4 AZR 351/88 - BAGE 59, 306; 29. September 1993 - 4 AZR 693/92 - BAGE 74, 268*). Somit spricht bereits der Wortlaut des § 9 Abs. 2 MTArb dafür, daß bei der Beurteilung der Höherwertigkeit die dem Vertreter für seine dauerhaft ausgeübte Tätigkeit gewährte tarifliche Vergütung zu vergleichen ist mit der tariflichen Vergütung, die er für die vertretungsweise übertragene Tätigkeit erhalten würde.

c) Auch der Gesamtzusammenhang der Regelung stützt diese Auslegung.

Zur Höhe der Zulage des Arbeiters bestimmt § 9 Abs. 2 b MTArb, daß sie "10 v.H. des Monatstabellenlohns der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe" betrage. Die Lohngruppe des Klägers im Sinne dieser Regelung ist aber nicht die Ausgangslohngruppe für seine Tätigkeit, sondern die tatsächlich auf Grund seines Bewährungsaufstiegs erreichte Lohngruppe. Auch das spricht dafür, daß hinsichtlich der Höherwertigkeit als Voraussetzung für die Zahlung der Zulage ebenfalls auf die tatsächlich bestehende Einreihung des Vertreters abgestellt wird und nicht auf die Ausgangsbewertung.



d) Diese Auslegung der Norm entspricht auch dem erkennbaren Sinn und Zweck der tariflichen Regelung.

(1) Für die Zahlung einer Zulage besteht kein berechtigter Anlaß, wenn der Vertreter für seine dauerhaft auszuübende Tätigkeit gleich oder höher vergütet wird. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien einem Arbeiter eine Zulage für eine vertretungsweise ausgeübte Tätigkeit gewähren wollen, wenn er bei dauerhafter Übertragung dieser Tätigkeit keine höhere tarifliche Vergütung erhalten würde. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt.

(2) Gegen diese Auslegung spricht nicht, daß ein Arbeiter, der wegen fehlenden Bewährungsaufstiegs noch in der Lohngr. 3 MTArb eingereiht ist, im Streitfall die Zulage erhalten würde. Darin liegt entgegen der Auffassung der Revision keine sinnwidrige Schlechterstellung des Arbeiters mit einem Bewährungsaufstieg. Der Grund für diesen Unterschied liegt darin, daß der Arbeiter mit dem Bewährungsaufstieg eine höherwertige Tätigkeit ausübt und eine höhere Vergütung (Lohn) erhält. Insoweit ist es konsequent, daß er anders als ein Arbeiter in gleicher Funktion, aber ohne Bewährungsaufstieg, keine Zulage erhält. Im Ergebnis erhält nämlich der Arbeiter ohne Bewährungsaufstieg die bisherige Vergütung zuzüglich der Zulage, während der Arbeiter mit Bewährungsaufstieg seine im Vergleich dazu höhere bisherige tarifliche Vergütung behält, und zwar ohne zusätzliche Vertretungszulage. Es wäre keinesfalls sinnvoller und gerechter, wenn beide Personengruppen jeweils die Zulage erhielten, weil dann der bisherige Vergütungsunterschied aufrechterhalten bliebe, obwohl hinsichtlich der tariflichen Bewertung der vertretungsweise auszuübenden Tätigkeit kein Unterschied besteht.

(3) Entgegen der Auffassung der Revision ist die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung auch nicht in sich widersprüchlich. Die Revision sieht einen Widerspruch darin, daß bei dem Vertreter, nicht aber bei den Vertretenen ein Bewährungsaufstieg berücksichtigt werde. Dabei verkennt die Revision, daß es nicht um den Vergleich der Einreihung bzw. Eingruppierung von Vertreter und Vertretenem geht, sondern nur um die des Vertreters, und zwar in der ihm dauerhaft übertragenen Tätigkeit einerseits und in der ihm vertretungsweise übertragenen Tätigkeit andererseits.

e) Diese Auslegung entspricht im übrigen dem Beratungsergebnis der MTL-Kommission in der Sitzung vom 23. April 1986 zu der hier einschlägigen Regelung, das auch in dem Durchführungserlaß des BMI zum MTArb vom 31. August 1997 aufge-



nommen worden ist (siehe Scheuring/Steingen/Banse/Thivessen MTArb-Bund Stand Februar 2000 § 9 Rn. 6 und Anhang II/1). Darin ist bestimmt, daß eine höher zu bewertende Tätigkeit vorliege "bei Vertretung eines Angestellten, wenn die übertragene Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer im Vergleich zu der Lohngruppe, in der der Arbeiter eingereiht ist, nach Maßgabe der folgenden Übersicht 'höherwertigen' Vergütungsgruppe der Anl. 1 a zum BAT zuzuordnen ist, der Arbeiter die diesen Tätigkeitsmerkmalen geforderten Voraussetzungen (auch in der Person) erfüllt und er deshalb bei dauernder Übertragung dieser Tätigkeit in der betreffenden Vergütungsgruppe eingruppiert wäre".

Auch danach ist ein Vergleich vorzunehmen zwischen der Lohngruppe, in der der Arbeiter eingereiht ist, dh. einschließlich eines etwaigen Aufstiegs, und der Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe, in die er bei dauerhafter Übertragung der vertretungsweise ausgeübten Tätigkeit eingruppiert wäre. Somit ist die Rüge der Revision, der Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf dieses Beratungsergebnis gehe fehl, unbegründet. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht seine Auslegung des § 9 Abs. 2 b MTArb nicht tragend auf dieses Beratungsergebnis gestützt. Es hat dieses lediglich herangezogen, um die von ihm zuvor als maßgeblich erkannten tariflichen Bewertungen zu vergleichen, nämlich die Einreihung des Klägers in die Lohngr. 4 a MTArb mit der Bewertung der Vertretungstätigkeit in der Person des Klägers nach der VergGr. VIII BAT. Nach dem Beratungsergebnis der MTL-Kommission - so das Landesarbeitsgericht - liege eine höherwertige Tätigkeit bei der Vertretung eines Angestellten durch einen Arbeiter ua. dann vor, wenn der Arbeiter in die Lohngr. 4 oder 5 eingereiht sei und ihm Tätigkeiten der VergGr. VII BAT oder höher vertretungsweise übertragen würden.

f) Die Regelung in § 1 Bezirks-Zusatztarifvertrag zu BMT-G für den Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen (BZT-G/NRW) steht dieser Auslegung nicht entgegen.

Nach § 9 Abs. 2 Satz 3 BMT-G Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe bleibt die Entlohnung in Vertretungsfällen bezirklichen Regelungen überlassen. Bei der Regelung in § 1 BZT-G/NRW handelt es sich um eine entsprechende bezirkliche Regelung. § 1 BZT-G/NRW enthält eine ausführliche Regelung der Vertretung, die ua. in dem hier relevanten Punkt nicht mit der Regelung in § 9 MTArb übereinstimmt. So wird die Zulage ua. davon abhängig gemacht, daß ein Arbeiter, "der einen in einer höheren Vergütungs- oder Besoldungs-

gruppe eingruppierten Angestellten oder Beamten vertritt", "durch seine Vertretung eine höherwertige Arbeit oder eine höhere Verantwortung übernimmt". § 1 BZT-G/NRW enthält die ausdrückliche Klarstellung, daß "bei der Feststellung, ob eine höherwertige Arbeit oder eine höhere Verantwortung vorliegt, sowie bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages ... eine vom Vertretenen bzw. Vertreter durch Bewährungs- bzw. Tätigkeitsaufstieg erreichte Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe unberücksichtigt" bleibt. Es gibt keine Grundlage dafür, diese eigenständige Regelung in § 1 BZT-G/NRW zum Maßstab für die Auslegung des § 9 MTArb zu machen. Es liegt keine Fallkonstellation vor, bei der bei der Auslegung von tariflichen Regelungen ausnahmsweise andere Tarifverträge herangezogen werden können (*vgl. dazu BAG 31. Oktober 1984 - 4 AZR 604/82 - AP TVAL II § 42 Nr. 3 mwN*).

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Bott Friedrich Wolter

E. Wehner v. Dassel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)