

Aktenzeichen: 4 AZR 756/97
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 11. November 1998
- 4 AZR 756/97 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 18. Juli 1996
- 4 Ca 293/96 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 02. September 1997
- 7 Sa 1814/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Sozialversicherungsfachangestellten

Gesetz:

BAT/LSV § 2, § 3 Ziff. 3; Vergütungsordnung LSV Vorbemerkungen 2, 4; VergGr. 5, 6 und 7 jeweils Ziff. 1.1; Protokollnotiz zu VergGr. 7 Ziff. 1.1; § 1 TVG

Leitsatz:

Führungskräfte im Sinne der Protokollnotiz Ziff. 1.1 der VergGr. 7 BAT/LSV sind Personen, denen die Einarbeitung von Angestellten und/oder deren Ausbildung obliegt. Die Unterstützung eines Gruppenleiters bei diesen ihm übertragenen Tätigkeiten erfüllt damit die Anforderung der Unterstützung einer "Führungskraft".



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 756/97
7 Sa 1814/96 Hessen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. November 1998

Urteil

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

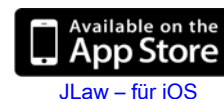
In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1998 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Schneider und Bott sowie den ehrenamtlichen Richter Valentien und die ehrenamtliche Richterin Kralle für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 2. September 1997 - 7 Sa 1814/96 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 18. Juli 1996 - 4 Ca 293/96 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und 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 um die tarifgerechte Eingruppierung der Klägerin.

Die am 10. Oktober 1941 geborene Klägerin ist Sozialversicherungsfachangestellte. Sie steht seit dem 1. Oktober 1972 in den Diensten der Beklagten. Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist sie als „Hilfssachbearbeiterin mit gehobenen Aufgaben“ in der Leistungsabteilung in der Hauptverwaltung der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestimmte sich bis zum 31. Dezember 1995 kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in der für die Bereiche des Bundes und der Länder geltenden Fassung. Die in Teilzeit mit 22 Stunden in der Woche beschäftigte Klägerin erhielt bis zu diesem Zeitpunkt Vergütung nach der VergGr.V c BAT/BL.

Seit dem 1. Januar 1996 richtet sich das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit nach 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. Die Klägerin erhält seitdem Vergütung nach der VergGr. 6 der



Vergütungsordnung LSV, die der Vergütungsgruppe V c BAT/BL entspricht (§ 2 BAT/LSV).

Die Leistungsabteilung in der Hauptverwaltung der Beklagten wird von dem Verwaltungsdirektor C geleitet, der zugleich Aus- und Fortbildungsleiter der Gesamtverwaltung ist. Zu dessen Aufgaben als Abteilungsleiter der Leistungsabteilung gehören nach Ziff. 2.1.2.11 des Personal- und Geschäftsverteilungsplans der Leistungsabteilung der Krankenkasse für den Gartenbau in der Hauptverwaltung vom 1. März 1996 (nachfolgend kurz: PuGvpl):

Planung, Organisation und Überwachung der

2.11.1 Ausbildung nach der AO-SozV,

2.11.2 Fortbildung nach der FPO-LSV.

Die Klägerin gehört der Arbeitsgruppe I der aus insgesamt vier Arbeitsgruppen bestehenden Leistungsabteilung in der Hauptverwaltung an. Diese wird von dem Gruppenleiter K geleitet, dem nach Ziff. 2.2.2.7 PuGvpl folgende Aufgaben obliegen:

Beteiligung an der betrieblichen Aus- und Fortbildung;

2.7.1 dienstbegleitende Unterweisung,

2.7.2 Überwachung bzw. Durchführung der praktischen Aus- und Fortbildung am Arbeitsplatz.

Ihm unterstehen - eine vom 1. Oktober 1994 bis über den 1. März 1996 hinaus in Fortbildung befindliche Angestellte ausgenommen - sechs Hilfssachbearbeiterinnen, darunter die Klägerin (Ziff. 1 PuGvpl). In dem PuGvpl sind die Befugnisse und Aufgaben der Klägerin wie folgt beschrieben:



1. Befugnisse

1.1 Zahlungsanordnungen bis zu 3.000 DM im Einzelfall.

2. Aufgaben

2.1 Prüfung und Entscheidung von Anträgen auf

2.1.1 Fahrkosten,

2.1.2 Sterbegeld.

2.2 Bearbeitung bzw. Prüfung und Entscheidung von Härtefällen nach den §§ 61 und 62 SGB V.

2.3 Erstattung der Eigenanteile nach § 62 SGB V.

2.4 Prüfung bzw. Bearbeitung und Geltendmachung von Ersatz-/Erstattungsansprüchen an andere Versicherungsträger/Träger;
Prüfung von Ersatz-/Erstattungsansprüchen von anderen Versicherungsträgern/Trägern.

2.5 Beteiligung an der betrieblichen Aus- und Fortbildung.

2.5.1 Durchführung der praktischen Aus- und Fortbildung am Arbeitsplatz.

2.6 Führung des Schriftverkehrs.

In der vom Verwaltungsdirektor C gefertigten Tätigkeitsdarstellung und -bewertung der Klägerin vom 14. März 1996 ist als Arbeitsvorgang Nr. 5.4 die „Durchführung der praktischen Aus- und Fortbildung am Arbeitsplatz, bezogen auf das gesamte Aufgabengebiet“ mit einem Zeitanteil von 15 % an der Gesamtarbeitszeit der Klägerin aufgeführt. Die Klägerin hat als einzige Hilfssachbearbeiterin ihrer Arbeitsgruppe Aus- und Fortbildungsaufgaben. In den anderen Arbeitsgruppen ist die Aus- und Fortbildung am Arbeitsplatz jeweils dem stellvertretenden Gruppenleiter übertragen. In der Arbeitsgruppe I hat der Gruppenleiter seit dem 1. November 1994 keinen für den gehobenen Dienst ausgebildeten stellvertretenden Gruppenleiter.



Ab der zweiten Hälfte des Jahres 1994 wurden der Klägerin vermehrt Aus- und Fortzubildende zur Einweisung in ihr Arbeitsgebiet (§§ 58 bis 62 SGB V und §§ 102 bis 113 SGB X) zugeteilt. In der Zeit vom 2. September 1996 bis zum 31. Juli 1997 waren ihr 11 Aus- und 11 Fortzubildende zugewiesen.

Mit Schreiben vom 7. Januar 1996 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten geltend, ihre Tätigkeit entspreche seit längerem den Anforderungen der VergGr. 7 BAT/LSV; sie bitte daher um Höhergruppierung in diese Vergütungsgruppe ab 1. Januar 1996. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 3. April 1996 ab, in dem sie die Auffassung vertrat, die Eingruppierung der Klägerin in die VergGr. 6 BAT/LSV sei tarifgerecht. Mit ihrer Feststellungsklage verfolgt die Klägerin den Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. 7 BAT/LSV weiter.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie erfülle die Anforderungen des Beispiels Ziff. 1.1 der VergGr. 7 der Vergütungsordnung LSV, denn sie hebe sich aus der VergGr. 6.1.1 BAT/LSV durch zusätzliche Aufgaben heraus. Als solche nenne die Protokollnotiz zu VergGr. 7.1.1 BAT/LSV beispielhaft „die Unterstützung von Führungskräften ... bei der Einarbeitung von Angestellten und/oder bei der Ausbildung“. Es sei der Wille der Tarifvertragsparteien, daß diejenigen besonders qualifizierten Mitarbeiter, denen eine zusätzliche Aufgabe, nämlich z.B. die Ausbildung und Einarbeitung von Angestellten, anvertraut werde, aus der VergGr. 6 BAT/LSV herausgehoben würden, weil sie zur Entlastung des Gruppenleiters beitrügen, der Führungskraft im Sinne der Protokollnotiz zu Beispiel 1.1 der VergGr. 7 BAT/LSV sei. Sie erfülle die Anforderungen dieses Beispiels durch ihre Tätigkeit: Die Durchführung von Aus- und Fortbildung mache einen Anteil von 15 % ihrer Gesamtarbeitszeit aus. Sie vermittele in der Aus- und Fortbildung Kenntnisse von gesetzlichen Bestimmun-



gen, Urteilen, Kommentaren, Ausführungsbestimmungen, Übereinkommen und Abkommen. Darüber hinaus leite sie die Aus- und Fortzubildenden an und kontrolliere die Bearbeitung von Arbeitsvorgängen aus der täglichen Berufspraxis. Der Inhalt der von ihr geleisteten Ausbildung orientiere sich an den Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans für die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten; so vermittele sie Kenntnisse über die Dienstleistungsfunktion der Sozialversicherung, die Bedeutung und den erforderlichen Umfang von Aufklärung und Beratung, den Aufbau und die Ablauforganisation der Sozialversicherungsträger und führe in die Grundsätze für systematisches Lernen und Arbeiten ein.

Die Klägerin hat sinngemäß beantragt

festzustellen, daß sie ab dem 1. Januar 1996 nach der VergGr. 7 BAT/LSV zu vergüten ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, eine lediglich praxisbegleitende Einarbeitung am eigenen Arbeitsplatz stelle keine Unterstützung von Führungskräften im Sinne des Tarifvertrages dar. Aus der Tarifgeschichte ergebe sich, daß nicht jeder Ausbildungshelfer durch die Protokollnotiz zu Beispiel Ziff. 1.1 der VergGr. 7 BAT/LSV bessergestellt werden solle. Von den Tarifvertragsparteien sei beabsichtigt gewesen, auf die Ausbildereignungsprüfung abzustellen, was dann jedoch unterblieben sei. Es habe zwischen den Tarifvertragsparteien aber Übereinstimmung bestanden, daß die Einarbeitung und Ausbildung im Zusammenhang mit der Protokollnotiz als typische Führungsaufgabe verstanden werden müsse. Die Einweisung neuer Arbeitskräfte in die normalen und typischen Vorgänge eines begrenzten Aufgabengebietes reiche zur Erfüllung der Anforderungen der Protokollnotiz zu Beispiel Ziff. 1.1 der VergGr. 7 BAT/LSV nicht aus.



Die Voraussetzungen der Protokollnotiz lägen nur dann vor, wenn die Einarbeitung oder die Ausbildung abteilungsgruppen- oder abteilungsübergreifend geschehe. Es müßten Führungskräfte wie etwa Abteilungsleiter entlastet werden. Die Überprüfung des Zeitanteils der von der Klägerin geleisteten praktischen Aus- und Fortbildung am Arbeitsplatz habe ergeben, daß der in der Tätigkeitsbeschreibung genannte Zeitanteil von 15 % zu hoch sei und die Aus- und Fortbildungsarbeit weitaus weniger als 10 % der Gesamttätigkeit ausmache. Die Tätigkeit der Klägerin vor Geltung des BAT/LSV für das Arbeitsverhältnis der Parteien sei nicht geeignet, den Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. 7 BAT/LSV ab 1. Januar 1996 zu begründen.

Das Arbeitsgericht hat - nach Vernehmung des Zeugen C zum zeitlichen Anteil der Aus- und Fortbildungstätigkeit der Klägerin - nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, durch welches das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben hat.

I. Die als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige Klage ist begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. 7 BAT/LSV ab 1. Januar 1996.



1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft deren beiderseitiger Tarifgebundenheit der BAT/LSV mit unmittelbarer und zwingender Wirkung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) seit dem vorgenannten Zeitpunkt Anwendung.
2. Dieser übernimmt gemäß §§ 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).“

Die für diesen Rechtsstreit interessierenden Regelungen der Vergütungsordnung LSV haben folgenden Wortlaut:

„Vorbemerkungen

...

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.

...

4. Werden in einem Beispiel zusätzliche Anforderungen gestellt, ohne daß hierfür ein Zeitmaß genannt ist, ist nicht entscheidend, in welchem Umfange die zusätzlichen Anforderungen erfüllt werden. Nur wenn die zusätzlichen Anforderungen weniger als zehn Prozent der Gesamttätigkeit ausmachen, scheiden sie für die Beurteilung der Tätigkeit aus.



...

Vergütungsgruppe 5

Angestellte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

Zum Beispiel:

1. Verwaltung

1.1 Angestellte im Leistungs-, Mitgliedschafts-, Beitrags- und Vertragsbereich sowie in allen sonstigen Fachbereichen, die

- Sachverhalte bearbeiten oder
- Abrechnungen sachlich prüfen oder
Zahlungen sachlich feststellen oder
- Unfälle statistisch erfassen

...

Vergütungsgruppe 6

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

Zum Beispiel:

1. Verwaltung

1.1 Angestellte, die sich aus der Vergütungsgruppe 5/1.1 durch ihre Leistungen herausheben (Protokollnotiz)

...

Protokollnotiz zu 1.1

Die tarifschließenden Parteien sind sich einig, daß dieses Merkmal in der Regel nach zweijähriger Tätigkeit erfüllt ist.

Vergütungsgruppe 7

Angestellte mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern.

Zum Beispiel:



1. Verwaltung

- 1.1 Angestellte, die sich aus der Vergütungsgruppe 6/1.1 durch zusätzliche oder umfassende oder körperschaftsübergreifende Aufgaben herausheben (Protokollnotiz)

...

Protokollnotiz zu 1.1

Zusätzliche Aufgaben sind z.B.

- die wiederkehrende Vertretung mehrerer Angestellter oder eines/einer Angestellten in einem Aufgabenbereich, der zusätzlich Fachkenntnisse eines anderen Aufgabenkreises erfordert, oder
- die Unterstützung von Führungskräften bei Sonderaufgaben und/oder bei der Einarbeitung von Angestellten und/oder bei der Ausbildung. Für die beiden letztgenannten Alternativen müssen diese zusätzlichen Aufgaben regelmäßig erfüllt werden.

...

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

...

3. Die Klägerin stützt ihre Klage ausdrücklich nur darauf, ihre Tätigkeit erfülle die Anforderungen des Beispiels Ziff. 1.1 der VergGr. 7 BAT/LSV. Damit sei nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zur Vergütungsordnung LSV das jeweilige Tätigkeitsmerkmal („Oberbegriff“) nicht zu prüfen. Dementsprechend befaßt sich ihr Sachvor-



trag allein mit der Erfüllung der Anforderungen einer Alternative des Beispiels Ziff. 1.1 der VergGr. 7 durch ihre Tätigkeit.

Für in einem Beispiel gestellte zusätzliche Anforderungen ist, sofern dort kein Zeitmaß genannt ist, in Abweichung von § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT/BL nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zur Vergütungsordnung LSV ausreichend, daß die zusätzlichen Anforderungen mit nicht „weniger als zehn Prozent der Gesamttätigkeit“ erfüllt werden. Für die Eingruppierung nach dieser Sondervorschrift kommt es daher auf die Bildung von Arbeitsvorgängen nicht an. Denn welchen Zeitanteil die Arbeitsvorgänge belegen, in denen die zusätzlichen Beispielsanforderungen in rechtserheblichem Ausmaß (vgl. dazu z.B. den Beschluß des Senats vom 11. März 1995 - 4 AZN 1105/94 - AP Nr. 193 zu §§ 22, 23 BAT 1975) erfüllt sind, hat nach dem Willen der Tarifvertragsparteien keine Bedeutung.

4. Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 7 BAT/LSV ab 1. Januar 1996, denn sie erfüllt mit nicht weniger als zehn Prozent ihrer Gesamttätigkeit im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts durch die Erledigung zusätzlicher Aufgaben die Anforderungen des Beispiels Ziff. 1.1 der VergGr. 7 BAT/LSV im Sinne der zu diesem Beispiel vereinbarten Protokollnotiz; das Tätigkeitsmerkmal („Oberbegriff“) ist nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zur Vergütungsordnung LSV daher nicht mehr zu prüfen.

4.1 Das Beispiel Ziff. 1.1 der VergGr. 7 BAT/LSV baut auf demjenigen der Ziff. 1.1 der VergGr. 6 BAT/LSV auf, das wiederum die Erfüllung der Anforderungen des Beispiels Ziff. 1.1 der VergGr. 5 BAT/LSV voraussetzt. Zunächst müssen daher die Voraussetzungen des Ausgangsbeispiels erfüllt sein. Anschließend sind jeweils die weiteren Merkmale der darauf aufbauenden Beispiele der höheren Vergütungs-



gruppen zu prüfen (hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. z.B. Senatsurteil vom 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 - BAGE 34, 158 = AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Senatsurteil vom 17. August 1994 - 4 AZR 644/93 - AP Nr. 183 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dabei genügt eine pauschale Überprüfung, soweit die Tätigkeit des Angestellten zwischen den Parteien unstreitig ist und die/der Beklagte die Tätigkeitsmerkmale als erfüllt erachtet (vgl. z.B. Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 4 AZR 203/82 - AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Senatsurteil vom 17. August 1994 - 4 AZR 644/93 - aaO). Von diesen Grundsätzen ist auch das Landesarbeitsgericht, allerdings hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale („Oberbegriff“) ausgegangen.

4.2 Hinsichtlich der VergGr. 5 und 6 BAT/LSV liegen die Voraussetzungen für eine pauschale Überprüfung der Anforderungen der Beispiele der jeweiligen Ziff. 1.1 vor. Die Klägerin erfüllt diese Anforderungen.

4.2.1 Die Tätigkeit der Klägerin entspricht zunächst einmal den Anforderungen des Beispiels Ziff. 1.1 der VergGr. 5 BAT/LSV. Denn sie ist eine Angestellte im Leistungsbereich, die Sachverhalte bearbeitet. Solche von ihr bearbeiteten Sachverhalte sind sowohl die Prüfung und Entscheidung von Anträgen auf Fahrkosten und Sterbegeld, die Bearbeitung bzw. Prüfung und Entscheidung von Härtefällen nach den §§ 61 und 62 SGB V und die Prüfung bzw. Bearbeitung und Geltendmachung von Ersatz-/Erstattungsansprüchen an andere Versicherungsträger/Träger sowie die Prüfung solcher Ansprüche anderer Versicherungsträger/Träger.

4.2.2 Sie hebt sich auch im Sinne des Beispiels Ziff. 1.1 der VergGr. 6 BAT/LSV aus der VergGr. 5/1.1 BAT/LSV durch ihre Leistungen heraus. Denn nach der Proto-



Protokollnotiz zu Ziff. 1.1 der VergGr. 6 BAT/LSV ist „dieses Merkmal in der Regel nach zweijähriger Tätigkeit erfüllt“. Die Klägerin übt ihre Tätigkeit in Arbeitsgruppe I der Leistungsabteilung in der Hauptverwaltung der Beklagten bereits seit dem Jahre 1972 aus und damit am 1. Januar 1996 weit mehr als zwei Jahre. Umstände, die eine Ausnahme von der Regel der Protokollnotiz zu Ziff. 1.1 der VergGr. 6 BAT/LSV rechtfertigen könnten, hat die Beklagte nicht dargetan. Vielmehr geht sie selbst von der Erfüllung der Anforderungen dieses Beispiels durch die Klägerin aus.

5. Entgegen der Auffassung der Beklagten hebt sich die Tätigkeit der Klägerin auch „aus der VergGr. 6/1.1“ BAT/LSV durch zusätzliche Aufgaben im Sinne der Protokollnotiz zu diesem Beispiel heraus. Denn sie unterstützt mit nicht weniger als zehn Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit Führungskräfte bei der Einarbeitung von Angestellten und/oder bei der Ausbildung.

5.1 Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, Führungskraft im Tarifsinne müsse ein in der betrieblichen Hierarchie auf der „Führungsebene“ angestellter Arbeitnehmer sein. Anderenfalls hätten die Tarifvertragsparteien auf die Unterstützung von Vorgesetzten abgestellt. Führungskräfte im Tarifsinne seien danach Abteilungsleiter und der Ausbildungsleiter, nicht hingegen Gruppenleiter und stellvertretende Gruppenleiter. Dementsprechend müsse die Unterstützungstätigkeit eine Tätigkeit sein, die ansonsten von der Führungskraft erbracht werden müsste. Gefordert werde somit die Vermittlung von über den eigenen Arbeitsplatz des Unterstützung leistenden Angestellten hinausreichendem Fachwissen. Dies zeige auch der Vergleich zu der Beispielstätigkeit der wiederkehrenden Vertretung in der Protokollnotiz, die nur dann die tariflichen Anforderungen einer „zusätzlichen Aufgabe“ erfülle, wenn die Vertretung



in einem Aufgabenbereich erfolge, der zusätzlich Fachkenntnisse eines anderen Aufgabenkreises erfordere.

5.2 Diese Auslegung hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

5.2.1 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 eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzubersichtigen, 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 Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeits-sachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsge-schichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzu-ziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berück-sichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer ver-nünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. z.B. Senatsurteil vom 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - AP Nr. 144 zu § 1 TVG Auslegung).

5.2.2 Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung des Begriffs „Führungskräfte“ zwar ausgegangen. Es hat jedoch nicht richtig erkannt, was unter „Führungskräfte“ i.S.d. Vergütungsordnung LSV zu verstehen ist.



5.2.2.1 Der Begriff „Führungskräfte“ in der zweiten Beispielsgruppe der Protokollnotiz zu Beispiel 1.1 der VergGr. 7 BAT/LSV umfaßt eine große Spanne. Mit der auf diesen Begriff begrenzten Auslegung läßt sich nicht beantworten, ob bereits der Gruppenleiter dieses Tatbestandsmerkmal erfüllt, wie die Klägerin meint, oder erst der Abteilungsleiter, wie es die Beklagte für richtig hält.

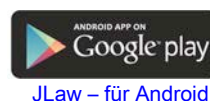
Im Wortsinne sind unter Führungskräften Personen oder Personengruppen zu verstehen, die aufgrund rechtlicher oder organisatorischer Regelungen die Befugnis besitzen, anderen Personen (den Geführten) Weisungen zu erteilen, denen diese zu folgen verpflichtet sind (Gabler, Wirtschaftslexikon, 13. Aufl., Stichwort „Führungskräfte“). Eine enge Interpretation führt zu einer Beschränkung des Begriffs „Führungskräfte“ auf die Mitglieder des Leitungsgremiums, z.B. Vorstand, Geschäftsführung (Handwörterbuch des Personalwesens, 2. Aufl., „Führungskräfte“, Spalten 937, 938). Angesichts dieser Spannweite ist es üblich geworden, in obere, mittlere und untere Führungskräfte zu differenzieren. Obere Führungskräfte sind Mitglieder der obersten Leitungsgremien, mittlere Führungskräfte sind Leiter von Sachgebieten und untere Führungskräfte sind alle sonstigen Vorgesetzten sowie die Mitglieder von Stabspositionen. Die unteren Führungskräfte bilden die Nahtstelle zwischen Managementpositionen auf der einen und den rein ausführend tätigen Mitarbeitern auf der anderen Seite (Handwörterbuch des Personalwesens, aaO, Spalte 938).

Zutreffend verweist die Klägerin darauf, daß die in der Protokollnotiz beschriebenen Tätigkeiten, in denen die Führungskräfte Unterstützung von dem Angestellten der VergGr. 7 BAT/LSV erhalten, einen Rückschluß darauf erlauben, was die Tarifvertragsparteien unter dem Tarfbegriff „Führungskräfte“ verstehen. Als „zu-



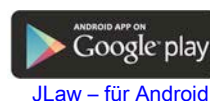
sätzliche Aufgaben" im Sinne des Beispiels 1.1 der VergGr. 7 BAT/LSV nennen die Tarifvertragsparteien in der dazu vereinbarten Protokollnotiz beispielhaft die Unterstützung von Führungskräften „bei der Einarbeitung von Angestellten und/oder bei der Ausbildung“. Dies setzt voraus, daß die vorgenannten Aufgaben solche der Führungskraft sind. Denn sonst könnten sie bei deren Erledigung keine Unterstützung erhalten. Schon die Ausbildung im Betrieb ist typischerweise eine lediglich von unteren Führungskräften ausgeübte Tätigkeit. Die von der Beklagten als Führungskräfte angeführten leitenden Angestellten im Sinne des kollektiven Arbeitsrechts sind damit kaum befaßt. Erst recht ist die in der Protokollnotiz alternativ als Unterstützungstätigkeit genannte „Einarbeitung von Angestellten“ keine Tätigkeit, die höheren oder mittleren Führungskräften obliegt. Die Tarifvertragsparteien gehen damit davon aus, daß Führungskräfte im Sinne der Protokollnotiz zu Ziff. 1.1 der VergGr. 7 BAT/LSV Personen sind, denen die Einarbeitung von Angestellten und/oder die Ausbildung obliegt. Diese Aufgaben verstehen sie als originäre Aufgaben der Führungskräfte. Die Unterstützung eines Angestellten bei der Einarbeitung von Angestellten und der Ausbildung ist damit die Unterstützung einer Führungskraft i.S.d. Protokollnotiz zu VergGr. 7 Beispiel Ziff. 1.1 BAT/LSV. Das Landesarbeitsgericht und die von ihm angeführte Literatur lassen diese Betrachtung des Gesamtwortlauts der hier behandelten Beispielsalternative außer Acht.

5.2.2.2 Diese Wortlautauslegung wird gestützt durch den tariflichen Gesamtzusammenhang. Der Sachbearbeiter, der keine weiteren qualifizierenden Voraussetzungen erfüllt, ist in VergGr. 5 BAT/LSV eingruppiert (Beispiel 1.1 erste Alternative). Nach zweijähriger Tätigkeit steigt er regelmäßig in VergGr. 6 BAT/LSV auf (Beispiel 1.1 in Verbindung mit der dazu vereinbarten Protokollnotiz). Der Leiter einer Sachbearbei-



tergruppe, dem mindestens drei Angestellte ab der VergGr. 5 BAT/LSV unterstellt sind, ist als Beispiel Ziff. 1.2 der VergGr. 8 BAT/LSV genannt. Diese ist damit die niedrigste Vergütungsgruppe für Führungskräfte bei den Trägern der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, denn der Gruppenleiter zählt als Vorgesetzter der rein ausführend tätigen Mitarbeiter seiner Sachbearbeitergruppe zu den unteren Führungskräften (siehe oben 5.2.2.1). In dieses System fügt sich stimmig ein, den Angestellten, der sich aus der VergGr. 6 BAT/LSV „durch zusätzliche Aufgaben“ heraushebt, wie sie in der Protokollnotiz zu Ziff. 1.1 beispielhaft aufgeführt sind, indem er einen Angestellten der VergGr. 8 BAT/LSV, also z.B. den Leiter einer Sachbearbeitergruppe, dem mindestens drei Angestellte ab der VergGr. 5 BAT/LSV unterstellt sind, bei dessen originären Aufgaben unterstützt, kraft dieser Tätigkeit in der VergGr. 7 BAT/LSV eingruppiert zu sehen (ebenso LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 5. Mai 1993 - 5 Sa 474/92 - n.v.; Landesarbeitsgericht Hamm Urteil vom 11. Mai 1995 - 4 Sa 1529/94 - n.v.).

5.2.2.3 Fehlt auch die Vergleichsbetrachtung des Landesarbeitsgerichts, wenn bei dem Beispiel der wiederholten Vertretung zusätzliche Fachkenntnisse eines anderen Aufgabenkreises gefordert würden, müsse dies auch für den Inhalt der unterstützend geleisteten Ausbildung gelten; gefordert sei daher eine arbeitsplatzübergreifende Ausbildung. Der Beispielskatalog der VergGr. 7 BAT/LSV weist aus, daß sehr unterschiedliche Tätigkeiten die Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe zu begründen geeignet sind. Diesen ist nicht gemeinsam, für die Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe seien arbeitsplatzübergreifende Kenntnisse erforderlich.



5.2.2.4 Da bereits der Wortlaut und der Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages zu einem sicheren Auslegungsergebnis führen, ist es entbehrlich, weitere Auslegungskriterien heranzuziehen.

5.3 Die Organisationsstruktur der Leistungsabteilung der Beklagten in der Hauptverwaltung entspricht dem tariflichen Vergütungsgruppengefüge: Danach sind dem Gruppenleiter K der Arbeitsgruppe I die Überwachung bzw. Durchführung der praktischen Aus- und Fortbildung am Arbeitsplatz übertragen. Soweit er sich auf die Überwachung der praktischen Aus- und Fortbildung am Arbeitsplatz beschränkt, die praktische Aus- und Fortbildung also nicht selbst durchführt, erledigt dies die Klägerin in der Arbeitsgruppe I und unterstützt damit unmittelbar ihren Gruppenleiter in der Übernahme einer sonst von ihm selbst auszuführenden Tätigkeit; seine Aufgabe beschränkt sich dann insoweit auf die Überwachung der Klägerin. Mittelbar unterstützt sie mit ihrer Aus- und Fortbildungstätigkeit ihren Abteilungsleiter C, dem nach Ziff. 2.11 PuGvpl die Planung, Organisation und Überwachung der Ausbildung und Fortbildung in seiner Abteilung übertragen sind.

5.4 Daß die Einarbeitungs- und Ausbildungstätigkeit der Klägerin nicht weniger als zehn Prozent ihrer Gesamttätigkeit ausmacht, hat das Landesarbeitsgericht für den Senat bindend festgestellt (§ 561 ZPO). Damit erfüllt sie das in der Vorbemerkung Nr. 4 zur Vergütungsordnung LSV geforderte zeitliche Maß. Denn dieses ist auf die „Gesamttätigkeit“ des Angestellten bezogen, nicht etwa auf die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Die Klägerin übt die Einarbeitungs- und Ausbildungstätigkeit auch seit dem 1. Januar 1996 - dem Zeitpunkt des Beginns der Geltung des BAT/LSV für die Parteien - weiter aus, wie die vom Landesarbeitsgericht ebenfalls als unstreitig festgestellten Zuweisungen von 11 Auszubildenden und 11 Fortzubil-



denden - in Teilzeiträumen - der Jahre 1996 und 1997 zeigen. Damit erfüllt die Klägerin diese zusätzlichen Aufgaben auch „regelmäßig“ im Sinne der Protokollnotiz zu Ziff. 1.1 der VergGr. 7 BAT/LSV.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91, § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Schneider

Bott

Kralle

Valentien





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)