

Aktenzeichen: 4 AZR 83/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 20. März 2002
- 4 AZR 83/01 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 19. Januar 2000
- 11 Ca 584/99 E -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 14. Dezember 2000
- 10 Sa 588/00 E -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung: Gebietsarzt im Medizinischen Dienst

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Medizinischer Dienst; Manteltarifvertrag für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS) (MDK-T) vom 15. Oktober 1991 § 15; Tätigkeitsmerkmale Anlage 1 MDK-T VergGr. 14

Leitsätze:

keine



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



BUNDESGERICHTSHOF



4 AZR 83/01
10 Sa 588/00 E
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 2002

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Ratayczak und Seifner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 14. Dezember 2000 - 10 Sa 588/00 E - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die tarifgerechte Vergütung des Klägers.

Der am 31. Oktober 1956 geborene Kläger ist Facharzt für Allgemeinmedizin und seit 1995 berechtigt, die Zusatzbezeichnung "Sozialmedizin" zu führen. Seit 1. März 1993 steht er in den Diensten des Beklagten, der Träger des Medizinischen Dienstes in Niedersachsen ist. Kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gilt für das Arbeitsverhältnis der Parteien der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS) (MDK-T) vom 15. Oktober 1991. Seit 1. Februar 1998 ist der Kläger Leiter der Beratungsstelle D., die für ein weiträumiges Gebiet mit über 200.000 Einwohnern zuständig ist. Dort sind neben dem Kläger zwei ärztliche Gutachterinnen, davon eine teilzeitbeschäftigte, drei Pflegegutachterinnen und fünf Sekretärinnen beschäftigt. Im Stellenplan der Beratungsstelle sind drei ärztliche Gutachterstellen vorgesehen.

Der Beklagte unterhält 41 Beratungs- und Außenstellen. Nach von ihm selbst entwickelten Grundsätzen erhalten Leiter von Beratungsstellen mit mehr als vier unterstellten Gutachtern (Vollzeitstellen) eine Vergütung nach Vergütungsgruppe (VergGr.) 14 MDK-T.

Die Aufgaben der Beratungsstellenleiter/innen hat der Beklagte in einer umfangreichen Aufgabenbeschreibung zusammengefaßt. Davon nimmt der Kläger jedenfalls die folgenden Aufgaben wahr, die von ärztlichen Gutachtern ohne Leiterstellenfunktion nicht erledigt werden:

...

- 1.1 Koordination der Begutachtungs- und Beratungsaufträge im Sinne einer gleichmäßigen Auslastung ...



1.2 Einsatz der ärztlichen Gutachter/innen, der Pflegefachkräfte sowie der nichtärztlichen Mitarbeiter/innen nach deren Kenntnissen und Fähigkeiten sowie den organisatorischen Anforderungen ... im Rahmen der mit dem/der stellvertretenden Leitenden Arzt/Ärztin abgesprochenen Form der Arbeitsteilung ... mit dem Vorrang der Hinzuziehung interner Gutachter/innen gegenüber externen Gutachter/innen

...

1.6 Regeln des Einsatzes und des gegenseitigen Vertretens des Personals in der Beratungsstelle ...

...

1.8 Erledigung von in der Beratungsstelle anfallenden Beschwerden ...

1.9 Beurteilen der hauptamtlichen Gutachter/innen und anderer Mitarbeiter/innen gemäß Beurteilungsrichtlinien

...

2.1 Der/die Beratungsstellenleiter/in trägt grundsätzlich die Gesamtverantwortung für eine qualitativ hochwertige Leistungserbringung aller zugewiesenen Dienstaufgaben. Dazu gehört die Sicherstellung der Qualität der Begutachtung der hauptamtlichen und externen Gutachter/innen ...

Gemäß Ziff. 14 der Aufgabenbeschreibung sind die Schwerpunkte der Aufgaben eines Beratungsstellenleiters in dieser Funktion von der Größe und den Besonderheiten der Beratungsstelle abhängig. Die übrige Zeit widmet der Beratungsstellenleiter der Gutachter- und Beratungstätigkeit.

Der Kläger nimmt pro Woche drei bis sechs körperliche Begutachtungen und zehn Begutachtungen nach Aktenlage vor. Ärztliche Gutachter mit Vollzeittätigkeit ohne Leitungstätigkeit führen wöchentlich etwa 18 körperliche und 20 Begutachtungen nach Aktenlage durch.

Wie schon vor dem 1. Februar 1998 wird der Kläger als Leitung der Beratungsstelle D. nach VergGr. 13 MDK-T vergütet. Er erhebt Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. 14 MDK-T. Diesen Anspruch hat er mit Schreiben vom 6. September 1998 gegenüber dem Beklagten geltend gemacht. Die Feststellung dieses Anspruchs erstrebt er mit seiner dem Beklagten am 5. Oktober 1999 zugestellten Feststellungsklage.



Der Kläger hat behauptet, er nehme sämtliche in der Aufgabenbeschreibung aufgezählten Tätigkeiten wahr. Er ist der Ansicht, auf den zeitlichen Umfang seiner reinen Leitungstätigkeit komme es für die beanspruchte Eingruppierung nicht an.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 1. März 1998 unter Anrechnung der gewährten Vergütung eine Vergütung nach der VergGr. 14 MDK-T zu gewähren nebst 4 % Zinsen auf die sich jeweils ab Fälligkeit ergebenden Nettodifferenzbeträge, für die Lohnrückstände vom 1. März 1998 bis 30. September 1998 jedoch erst ab 5. Oktober 1999.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat behauptet, der Kläger nehme nicht alle in der Aufgabenbeschreibung aufgeführten Aufgaben wahr; etliche Aufgaben würden auch von anderen ärztlichen Gutachtern wahrgenommen. Der Beklagte ist der Ansicht, Anspruch auf die vom Kläger geforderte Vergütung habe dieser nur, wenn der zeitliche Anteil der reinen Leitungstätigkeit über 50 % liege. Dies sei nicht der Fall.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Revision zugelassen. Mit der Revision erstrebt der Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht (§ 565 ZPO aF).

I. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden. Es bedarf weiterer Feststellungen zum Zuschnitt der Tätigkeiten des Klägers und den Voraussetzungen für ihre tarifliche Bewertung.

1. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt der MDK-T vom 15. Oktober 1991 nebst seiner Anlage 1 - Tätigkeitsmerkmale - kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend.



2. Für die Eingruppierung der Beschäftigten nach dem MDK-T bestimmt dessen § 15:

Eingruppierung

Die Eingruppierung erfolgt aufgrund der von den Beschäftigten überwiegend ausgeübten Tätigkeit nach Maßgabe der Anlage 1.

3. Erfüllt der Beschäftigte mit seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit die Anforderungen einer Vergütungsgruppe, ist er nach dieser zu vergüten. Die Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers hat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, lediglich deklaratorische Bedeutung (*ständige Rechtsprechung des Senats, zB 10. Mai 1995 - 4 AZR 457/94 - BAGE 80, 122, 125*).

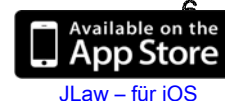
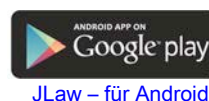
4. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger übe überwiegend eine Tätigkeit als Gebietsarzt mit besonderen Aufgaben aus und erfülle damit das Tätigkeitsbeispiel Nr. 3 der VergGr. 14 MDK-T. Er sei als Facharzt für Allgemeinmedizin Gebietsarzt und nehme als Leiter der Beratungsstelle D. besondere Aufgaben, nämlich eine Leitungstätigkeit wahr. Tariflich sei nicht gefordert, daß die besonderen Aufgaben überwiegend ausgeübt würden. Ausreichend sei vielmehr ihre Ausübung in nicht völlig unerheblichem Umfang. Diese Voraussetzung sei erfüllt.

5. Diese Ausführungen sind nicht frei von Rechtsfehlern.

- a) Richtet sich - wie gem. § 15 MDK-T - die Eingruppierung des Beschäftigten nach der von diesem überwiegend ausgeübten Tätigkeit, kommt es nach der ständigen Rechtsprechung des Senats zunächst darauf an festzustellen, ob der Beschäftigte eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit, eine überwiegend auszuübende Teiltätigkeit oder mehrere selbständige Teiltätigkeiten, von denen keine überwiegt, zu erbringen hat. Dafür gelten vergleichbare Regeln und Kriterien wie bei der Bestimmung von Arbeitsvorgängen nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), lediglich die anzuwendenden Maßstäbe sind weniger streng. Bei der Feststellung des Tätigkeitszuschnitts sind die gesamten Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Für eine zusammenfassende Betrachtung von Tätigkeiten können gesetzliche Bestimmungen, Verwaltungsvorschriften, Geschäftsverteilungspläne, Anschauungen innerhalb einer Behörde oder eine behördliche Übung, aber auch der enge Zusammenhang der dem Angestellten übertragenen Aufgaben herangezogen werden. Tatsächlich trennbare



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



Tätigkeiten unterschiedlicher Wertigkeit dürfen nicht zusammengefaßt werden. Bei der Einteilung der Tätigkeiten des Arbeitnehmers hat das Tatsachengericht einen Beurteilungsspielraum. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob die jeweiligen Begriffe verkannt wurden, ob bei ihrer Anwendung gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen worden ist und ob die Beurteilung unter Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (*Senat 24. April 1996 - 4 AZR 876/94 - TVG § 1 Tarifverträge: Waldarbeiter Nr. 1; 25. August 1993 - 4 AZR 577/92 - AVR Diakonisches Werk § 12 Nr. 5 jeweils mwN*). Die auf diese Weise bestimmte(n) Tätigkeit(en) ist (sind) dann tariflich zu bewerten.

b) Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft und nicht entschieden, ob die Tätigkeit des Klägers eine tariflich einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit ist oder aus mehreren selbständigen Teiltätigkeiten besteht. Dementsprechend fehlen auch ausreichende tatsächliche Feststellungen zu den Anteilen ggf. anzunehmender mehrerer selbständiger Teiltätigkeiten an der Gesamtarbeitszeit des Klägers.

6. Die Tarifbestimmung der Anlage 1 zum MDK-T - Tätigkeitsmerkmale -, auf die der Kläger seinen Anspruch stützt, lautet in der insoweit unverändert geltenden Fassung des Tarifvertrags vom 15. Oktober 1991:

...

Vergütungsgruppe 14

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe 13 herausheben

z.B. ...

3. Ärzte/Ärztinnen/Gebietsärzte/Gebietsärztinnen/
Zahnärzte/Zahnärztinnen mit besonderen Aufgaben

7. Für die Eingruppierung von Ärzten sind nach dem MDK-T die jeweiligen "Obersätze" der VergGr. 12 bis 16 maßgebend, die die Wertigkeit der unter die jeweilige Vergütungsgruppe fallenden Tätigkeit festlegen sollen (§ 15 MDK-T). Auf die Merkmale der jeweiligen Obersätze der Anlage 1 zum MDK-T kommt es nicht an, wenn der Beschäftigte die Anforderungen eines Beispiels erfüllt. Denn nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist dann, wenn eines der Beispiele gegeben ist, auch das Merkmal des Oberbegriffes erfüllt. Die Beispiele stehen nach dem erkennbaren Willen



der Tarifvertragsparteien dafür, daß bei dessen Erfüllung die Voraussetzungen der jeweiligen Vergütungsgruppe erfüllt sind, mit anderen Worten ein Fall des jeweiligen Obersatzes vorliegt. Die Tarifvertragsparteien des MDK-T haben mit den Beispielen erkennbar ihre Auffassung zum Ausdruck gebracht, daß die beispielhaft angeführten Qualifikationen verbunden mit ärztlicher Tätigkeit ggf. bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen. Daran sind die Gerichte bei der Auslegung gebunden. Anderenfalls würde den Beispielen entgegen dem Willen der Tarifvertragsparteien der typische Charakter für ihre Vergütungsgruppen abgesprochen (*Senat 10. Mai 1995 - 4 AZR 457/94 - BAGE 80, 122, 129*).

Davon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. Da der Kläger seinen Anspruch allein mit der Erfüllung des Beispiels Nr. 3 der VergGr. 14 MDK-T begründet, braucht auch der Senat nicht darauf einzugehen, ob die allgemeinen Vergütungsgruppenmerkmale der Anlage 1 zum MDK-T deswegen injustitiabel sind, weil sich danach dreimal (VergGr. 12, 13 und 14) die Tätigkeit der jeweils nachfolgenden Vergütungsgruppe aus der Tätigkeit der vorangehenden stets durch dieselben Anforderungen der "besonderen Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabengebietes" herauszuheben hat (*Senat aaO*).

8. Der Auslegung des Beispiels Nr. 3 der VergGr. 14 MDK-T durch das Landesarbeitsgericht, danach müßten "zusätzlich zur ärztlichen Tätigkeit besondere, nicht mit den ärztlichen Aufgaben zusammenhängende Aufgaben anfallen", folgt der Senat nicht.

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 Sinne der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzubetrachten, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner 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



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



gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (zB Senat 25. Oktober 2000 - 4 AZR 596/99 - BAGE 96, 189, 196).

b) Der Wortlaut und der Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages sprechen für eine differenzierte Auslegung der Anforderung "mit besonderen Aufgaben" im Beispiel Nr. 3 der VergGr. 14 MDK-T. Nach der an die Rechtsprechung des Senats zur Erfüllung von Anforderungen in einem Arbeitsvorgang (zB Senat 11. März 1995 - 4 AZN 1105/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 193) angelehnten Auslegung des Landesarbeitsgerichts soll es ausreichen, wenn die vorgenannte Anforderung "überhaupt in einem nicht völlig unerheblichem Umfang" erfüllt ist. Ihre überwiegende Erfüllung entsprechend § 15 MDK-T wird vom Landesarbeitsgericht nicht gefordert. Dies ist bei der Anforderungskombination "Gebietsarzt mit besonderen Aufgaben" auch nicht möglich, wenn man wie das Landesarbeitsgericht unter "besonderen Aufgaben" nur solche versteht, die nicht mit ärztlichen Aufgaben zusammenhängen, kurz gesagt: nichtärztliche Aufgaben. Denn überwiegt innerhalb einer einheitlich zu bewertenden Tätigkeit/Teil-tätigkeit die Erfüllung der Anforderung "Gebietsarzt", also die Tätigkeit als solche, kann die Erfüllung nichtärztlicher Aufgaben nicht überwiegend erfüllt sein, und umgekehrt.

Diese Auslegung des Beispiels Nr. 3 der VergGr. 14 MDK-T wird dem Willen der Tarifvertragsparteien, daß die überwiegend ausgeübte Tätigkeit des Angestellten seine Eingruppierung bestimmt (§ 15 MDK-T), nur unzureichend gerecht. Ihr gegenüber ist einer Auslegung der Vorzug zu geben, die auf die überwiegende Erfüllbarkeit aller im Wortlaut genannten Anforderungen der für ein eng begrenztes Tätigkeitsfeld vereinbarten Beispiele abstellt. Dies spricht dafür, unter den "besonderen Aufgaben" iSd. Beispiels Nr. 3 der VergGr. 14 MDK-T nur solche Aufgaben des Gebietsarztes zu verstehen, die zwar nicht spezifisch gebietsärztliche Aufgaben sind (vgl. Senat 24. Februar 1999 - 4 AZR 156/98 - nv.), aber das Fachwissen eines Gebietsarztes voraussetzen. Denn solche Aufgaben erfüllen gleichermaßen die Anforderung einer Tätigkeit als "Gebietsarzt" als auch diejenige "mit besonderen Aufgaben". Dazu zählen zB der fallspezifische Einsatz der ärztlichen Gutachter nach deren Kenntnissen und Fähigkeiten (Ziff. 1.2 der Aufgabenbeschreibung der Beratungsstellenleiter/innen) und das Beraten der Gutachter/innen beim Erstellen von Gutachten (dort Ziff. 2.2). Von solchen Tätigkeiten zu unterscheiden sind zum einen die spezifischen Tätigkeiten als Gebietsarzt ohne besondere Aufgaben, also die Gutachtertätigkeit des als Beratungsstellenleiter beschäftigten Gebietsarztes. Zum anderen sind von der Tätigkeit nach



dem Beispiel Nr. 3 der VergGr. 14 MDK-T "besondere Aufgaben" zu unterscheiden, die nicht das Fachwissen des Gebietsarztes voraussetzen, also etwa die Verwaltung eines Gesamtbudgets (Ziff. 1.11 der Aufgabenbeschreibung der Beratungsstellenleiter/innen) und die Gewährleistung des Datenschutzes und der Datensicherheit innerhalb der Beratungsstelle und nach außen (dort Ziff. 1.12). Denn Aufgaben der erstgenannten Art erfüllen nicht die Beispielsanforderung "mit besonderen Aufgaben" der Nr. 3 in VergGr. 14 MDK-T, letztere nicht diejenige des "Gebietsarztes" in diesem Beispiel.

II. Auf der Grundlage der Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht entscheiden, ob der Kläger überwiegend die Tätigkeit eines Gebietsarztes mit besonderen Aufgaben iSd. vorstehenden Auslegung des Tätigkeitsbeispiels ausübt, also Aufgaben erledigt, die nicht spezifisch gebietsärztliche sind, aber das Fachwissen eines Gebietsarztes voraussetzen. Das Landesarbeitsgericht muß zunächst feststellen, ob der Kläger eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit, eine überwiegend auszuübende Teiltätigkeit oder mehrere selbständige Teiltätigkeiten, von denen keine überwiegt, ausübt. Die so bestimmte/n Tätigkeit/en ist/sind sodann auf der Grundlage der Auslegung des Senats tariflich zu bewerten. Alsdann ist festzustellen, ob das in § 15 MDK-T tariflich geforderte Zeitmaß erfüllt ist.

Schliemann

Wolter

Bott

Seifner

J. Ratayczak



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](#)