

Aktenzeichen: 6 AZR 248/02
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 8. Mai 2003
- 6 AZR 248/02 -

I. Arbeitsgericht
Kiel

Urteil vom 28. Oktober 1999
- ö.D. 1 Ca 1186 a/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 31. Mai 2001
- 4 Sa 626/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Ausgleichszulage nach § 56 BAT

Gesetz:

Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) §§ 56, 34

Leitsätze:

1. Nach § 56 BAT erhält ein Angestellter, der infolge einer Berufskrankheit, die er nach einer mindestens dreijährigen ununterbrochenen Beschäftigung bei seinem Arbeitgeber erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig ist und deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt wird, eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat.
2. Das Tatbestandsmerkmal "nicht mehr voll leistungsfähig" ist tätigkeitsbezogen und betrifft die dem Angestellten konkret zugewiesene Tätigkeit. Diese Voraussetzungen erfüllt der Angestellte, der auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr einsetzbar ist und deshalb mit Tätigkeiten einer niedrigeren Vergütungsgruppe betraut wird.
3. Der Vergütungsbegriff des BAT ist verbunden mit dem Umfang der geleisteten Arbeitszeit (§ 34 BAT). Bei der Berechnung der Höhe der Ausgleichszulage bei einem Übergang von einer Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung ist das Volumen der bisherigen Arbeitszeit zugrunde zu legen.



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



6 AZR 248/02
4 Sa 626/99
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Mai 2003

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Mai 2003 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Hinsch und Zuchold für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 31. Mai 2001 - 4 Sa 626/99 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 28. Oktober 1999 - ö.D. 1 Ca 1186 a/99 - abgeändert:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin seit dem 1. Oktober 1998 eine monatliche Ausgleichszulage in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen der zuletzt von der Klägerin bezogenen Grundvergütung nebst allgemeiner Zulage in der Vergütungsgruppe Kr. IV der Anlage 1 b zum BAT und der der Klägerin jeweils zustehenden Grundvergütung nebst allgemeiner Zulage in der Vergütungsgruppe VIII der Anlage 1 a zum BAT - jeweils berechnet auf der Basis einer wöchentlichen Arbeitszeit von 28,75 Stunden - zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Ausgleichszulage gemäß § 56 BAT.

Die Klägerin ist seit 1992 bei dem beklagten Klinikum als Krankenpflegerin beschäftigt. Sie wurde zuletzt in der onkologischen Abteilung eingesetzt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft einzelvertraglicher Bezugnahme der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Die Klägerin war in Vergütungsgruppe Kr. IV der Anlage 1 b zum BAT eingruppiert. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von zuletzt 28,75 Stunden betrug ihre Vergütung monatlich 2.350,00 DM brutto.

Die Klägerin leidet an einem Hautekzem ausgelöst durch Stoffe, mit denen sie bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit in Berührung kommt. Mit Bescheid der Unfallkasse Schleswig-Holstein vom 25. Januar 1999 wurde das Vorliegen einer Berufskrankheit gemäß Nr. 5101 der Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung (BKV) anerkannt. Die Klägerin durfte daraufhin keine Feuchtarbeit und keine Tätigkeiten im Stations- und Pflegedienst verrichten, die mit einem Kontakt zu einem Desinfektionsmittel verbunden sind. Bereits während des berufsgenossenschaftlichen Verfahrens hatten die Ärzte die Aufgabe der Tätigkeit der Klägerin in der onkologischen Abteilung



des beklagten Universitätsklinikums als unvermeidbar angesehen. Die Klägerin wurde daraufhin auf einen vorübergehend freien Arbeitsplatz in der Poststelle versetzt. Anschließend vereinbarten die Parteien eine Vollzeitbeschäftigung im Bereich der allgemeinen Verwaltung. Die jetzige Tätigkeit der Klägerin erfüllt die Eingruppierungsmerkmale der Vergütungsgruppe VIII der Anlage 1 b zum BAT. Dementsprechend wurde sie herabgruppiert. Für ihre jetzige Vollzeittätigkeit bezieht die Klägerin eine Vergütung in Höhe von monatlich 2.529,00 DM brutto. Ein freier Arbeitsplatz, bei dem die ekzem-auslösenden Reize nicht bestehen, ist bei dem beklagten Klinikum nicht vorhanden.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin einen Anspruch auf Ausgleichszulage gemäß § 56 BAT geltend. Als Krankenpflegehelferin sei sie nicht mehr voll einsatzfähig. Mangels eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes müsse sie Tätigkeiten einer niedrigeren Vergütungsgruppe verrichten. Hierfür sei die auf 28,75 Wochenstunden bezogene Grundvergütung und die entsprechende allgemeine Zulage in Ansatz zu bringen. Sie sei nicht gehalten, die wirtschaftlich nachteiligen Folgen einer Herabgruppierung durch eine Erhöhung der Stundenzahl auszugleichen.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin seit dem 1. Oktober 1998 eine monatliche Ausgleichszulage in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen der zuletzt von der Klägerin bezogenen Grundvergütung nebst allgemeiner Zulage in der Vergütungsgruppe Kr. IV der Anlage 1 b zum BAT und der der Klägerin jeweils zustehenden Grundvergütung nebst allgemeiner Zulage in der Vergütungsgruppe VIII der Anlage 1 b zum BAT jeweils berechnet auf der Basis einer wöchentlichen Arbeitszeit von 28,75 Stunden zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, Sinn und Zweck der Ausgleichszulage sei der Ausgleich einer Verdiensteinbuße. Eine solche sei vorliegend nicht eingetreten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin den von ihr geltend gemachten Anspruch weiter.



Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist erfolgreich. Sie führt unter Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts zur Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts. Zu Unrecht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Die Klägerin hat gegen das beklagte Klinikum einen Anspruch auf Ausgleichszulage gemäß § 56 BAT.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der BAT auf Grund vertraglicher Inbezugnahme Anwendung. Nach § 56 BAT erhält ein Angestellter, der infolge einer Berufskrankheit iSd. § 9 SGB VII, die er nach einer mindestens dreijährigen ununterbrochenen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig ist und deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt wird, eine Ausgleichszulage. Diese bemißt sich gemäß § 56 BAT nach dem Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage der neuen Vergütungsgruppe und der verlassenen Vergütungsgruppe.

2. Die Klägerin ist seit mehr als drei Jahren in dem beklagten Klinikum als Krankenpflegehelferin beschäftigt. Sie leidet unter einer Berufskrankheit iSd. § 9 SGB VII, die während ihrer beruflichen Tätigkeit für das beklagte Klinikum aufgetreten ist. Diese Berufskrankheit verwehrt es ihr, Feuchtarbeiten und Tätigkeiten zu verrichten, die sie in Kontakt zu Desinfektionsmitteln bringen. Damit ist sie mit den durch die Berufskrankheit hervorgerufenen Leistungseinschränkungen als Krankenpflegehelferin nicht mehr voll leistungsfähig. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts setzt die Ausgleichszulage nach § 56 BAT nicht voraus, daß sie außerstande ist, in jedem Bereich ihrer bisherigen Vergütungsgruppe eine vollwertige Leistung zu erbringen. Vielmehr stellt das Tatbestandsmerkmal auf die konkret zugewiesene Tätigkeit und die daran knüpfende Eingruppierung ab. Dies ergibt eine Auslegung der Tarifbestimmung.

a) Nach § 56 BAT setzt ein Anspruch auf eine Ausgleichszulage voraus, daß ein Angestellter in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig ist und deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt wird. Nach dem Wortlaut der Tarifbestimmung ist die Leistungsfähigkeit bereits dann nicht mehr voll vorhanden, wenn der Angestellte unter solchen Leistungseinschränkungen leidet, die es ihm unmöglich machen, seine Tätigkeit im bisherigen Umfang auszuüben. Allerdings läßt die Tarifbestimmung nicht jede Leistungsbeschränkung genügen. Es muß



sich um eine solche handeln, die dazu führt, daß der Angestellte nicht mehr in einem Umfang eingesetzt werden kann, der das Fortbestehen der bisherigen Vergütung rechtfertigt. Das beurteilt sich nach der einem Angestellten konkret zugewiesenen Tätigkeit, die für die Eingruppierung maßgebend ist (§ 22 Abs. 2 BAT).

b) Diese Auslegung entspricht auch dem Sinn und Zweck der Regelung. Eine Ausgleichszulage soll gezahlt werden, wenn auf Grund der Einschränkungen des Angestellten ein sinnvoller, dh. dem Kosten-Nutzen-Interesse des Arbeitgebers genügender Einsatz mit Tätigkeiten der bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr möglich ist, aber der Angestellte mit anderen, wenn auch geringer vergüteten Tätigkeiten beschäftigt werden kann. Dem Angestellten soll in diesem Fall der finanzielle Besitzstand erhalten bleiben, weil die Leistungsminderung, die ihn an der entsprechenden Verwertung seiner Arbeitskraft hindert, auf eine im Dienst des Arbeitgebers erlittene Berufskrankheit zurückzuführen und damit dessen Sphäre zuzuordnen ist. Dabei soll es nicht zu Lasten des Angestellten gehen, wenn der Arbeitgeber keinen leidensgerechten Arbeitsplatz mit Tätigkeiten der bisherigen Vergütungsgruppe zur Verfügung stellen kann.

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt es bei der Anwendung des Tarifmerkmals der Grundvergütung auch nicht darauf an, daß die Klägerin finanziell keine reale Vermögenseinbuße erlitten hat, sondern darauf, ob die Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage bezogen auf das Volumen der zuvor geleisteten Arbeitszeit niedriger ausfällt.

a) Der Vergütungsbegriff des BAT ist verbunden mit dem Umfang der geleisteten Arbeitszeit. Im Gegensatz zum Werkvertrag, dem eine erfolgsbestimmte Tätigkeit zugrunde liegt, ist dem Arbeitsvertrag eigen, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft für eine bestimmte Zeit schuldet. Entsprechend ist eine darauf bezogene Vergütung vereinbart. Damit ergibt sich die Grundvergütung aus dem Umfang der geleisteten Arbeitszeit (§ 34 BAT). Danach ist das Volumen der von der Klägerin bisher geleisteten Arbeitszeit, in Teilzeit von 28,75 Stunden pro Woche zu vergleichen mit der Vergütung in der niedrigeren Vergütungsgruppe mit derselben angenommenen wöchentlichen Arbeitszeit. Außer acht bleibt, daß die Klägerin nunmehr in Vollzeit mit 38,5 Stunden pro Woche arbeitet. Der Anspruch ist danach begründet, da die bisherige Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von



28,75 Stunden höher ausfiel als in der nunmehrigen niedrigeren Vergütungsgruppe bei einer angenommenen wöchentlichen Arbeitszeit von 28,75 Stunden.

b) Das entspricht auch dem Sinn und Zweck der Ausgleichszulage. Nach dem Willen der Tarifparteien soll sie einem kündbaren Angestellten den finanziellen Besitzstand sichern, wenn eine durch Berufskrankheit hervorgerufene Leistungseinschränkung eine Verwendung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr gestattet und eine Weiterbeschäftigung nur noch im Rahmen einer geringerwertigen Beschäftigung möglich ist. Dabei wird einem teilzeitbeschäftigten Angestellten nicht angesonnen, die mit der Herabgruppierung verbundene Verdiensteinbuße durch eine Erhöhung der Arbeitszeit zu kompensieren. Das widerspräche dem Zweck der Besitzstandswahrung.

Wertungswidersprüche zum umgekehrten Fall des Übergangs von einer Vollzeittätigkeit in eine Teilzeitbeschäftigung einer niedrigeren Vergütungsgruppe folgen daraus nicht. Die damit einhergehende arbeitszeitbezogene Verdienstminderung ist nicht nach § 56 BAT ausgleichspflichtig. Sie beruht in einem solchen Fall nicht auf der Berufskrankheit und einer davon erzwungenen Herabgruppierung bei der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

c) Entgegen der Auffassung des beklagten Klinikums kommt es für den Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszulage nicht darauf an, daß die Klägerin mit der Zuweisung einer geringer bezahlten, wenn auch in Vollzeit auszuübenden Tätigkeit einverstanden war. Eine Herabgruppierung infolge der Zuweisung einer Tätigkeit, die nicht durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt ist, kann stets nur im Wege einer Änderungskündigung oder einer Änderungsvereinbarung erfolgen. Auf welchem Weg die Arbeitsvertragsparteien die Änderung der bisherigen Arbeitsbedingungen erreichen und ob sie in diesem Zusammenhang auch von der Möglichkeit der Erhöhung oder der Verringerung der Arbeitszeit Gebrauch machen, ist nach der Tarifbestimmung des § 56 BAT unerheblich.

Schmidt

Dr. Armbrüster

Dr. Brühler

Hinsch

W. Zuchold



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)