Aktenzeichen: 6 AZR 377/87

Bundesarbeitsgericht 6. Senat — Urteil vom 27. Oktober 1988 - 6 AZR 377/87 -

I. Arbeitsgericht Kaiserslautern — Urteil vom 24. April 1986 - 7 (5) Ca 15/86 -

II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz — Urteil vom 27. Oktober 1986 - 7 Sa 711/86 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Kesselwärter - Bedienen mehrerer Heizungsanlagen

Gesetz:

MTB II §§ 22, 29; Tarifvertrag über Lohnzuschläge vom 9. Mai 1969 Anlage 1 Nr. 8

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

6 AZR 377/87
---
7 Sa 711/86 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
27. Oktober 1988

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1988 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Prof. Dr. Jobs und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Wendlandt und Buschmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 27. Oktober 1986 - 7 Sa 711/86 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 einen tariflichen Erschwerniszuschlag.

Der Kläger ist bei der Beklagten in der N kaserne Z seit dem 1. Dezember 1966 als Kesselwärter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Mantel-Tarifvertrag für die Arbeiter des Bundes vom 27. Februar 1964 (MTB II), zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 39 vom 12. November 1987, Anwen-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

dung. Der Kläger arbeitet an zwei Heizungsanlagen in räumlich getrennten Gebäuden, die bis November 1974 mit Koks befeuert wurden und seit dieser Zeit mit einer vollautomatischen Ölfeuerung ausgestattet sind.

Die Beklagte zahlte dem Kläger vom Beginn seiner Tätigkeit bis einschließlich September 1985 einen Lohnzuschlag von zuletzt 0,38 DM pro Stunde nach Nr. 8 der Anlage 1 zum Tarifvertrag über Lohnzuschläge gem. § 29 MTB II vom 9. Mai 1969 (zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 28. Februar 1986). Ab Oktober 1985 stellte die Beklagte die Zahlung des Zuschlags ein.

Mit der am 29. Januar 1986 eingereichten, der Beklagten am 4. Februar 1986 zugestellten Klage verlangt der Kläger die Zulage für 248 Stunden in den Monaten Oktober bis Dezember 1985. Er hat behauptet, er müsse die Versorgungsanlagen reinigen und regelmäßig warten, wobei auch kleinere Reparaturen auszuführen seien. Bei Störungen müsse er den Fehler feststellen und versuchen, die Anlage wieder in Gang zu bringen. Damit erfülle er die tariflichen Voraussetzungen. Jedenfalls habe er wegen der langjährigen vorbehaltlosen Zahlung des Zuschlags einen Anspruch aufgrund betrieblicher Übung.

Er hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 94,24 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag ab Klagezustellung zu zahlen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, der Kläger könne den Anspruch weder aus dem Tarifvertrag noch aus einer betrieblichen Übung herleiten. In Überwachung und Funktionskontrollen könne keine Bedienung der vollautomatisch ölgefeuerten Heizungs- und Kesselanlagen gesehen werden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein erstinstanzliches Klageziel weiter, während die Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des ~~erst~~zweit instanzlichen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

A. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung und einen tariflichen Anspruch nach der Nr. 8 der Anlage 1 zum Tarifvertrag über Lohnzuschläge gemäß § 29 MTB II vom 9. Mai 1969 verneint.

Dazu hat es ausgeführt, bei einer vollautomatisch ablaufenden Ölfeuerung bleibe schon rein sprachlich kein Raum für ein "Bedienen" der Anlage. Nach allgemeinem Sprachgebrauch verstehe man unter Bedienen einer Anlage das Verrichten der Tätigkeiten, die die Anlage in Funktion halten, die das Funktionieren der An-

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

lage bewirken. Bei einer Koksfeuerung gehöre dazu u.a. das Befüllen mit Koks, das während der Heizperiode in bestimmtem Turnus zu geschehen habe. Bei einer Ölfeuerung fielen derartige "Bewirkungshandlungen" nicht an. Der Brenner zünde automatisch und erlösche wieder selbsttätig, wenn das Wasser eine bestimmte Temperatur erreicht habe. Ein Eingriff von Menschenhand sei nur erforderlich, wenn die Anlage auf Störung gehe, was für den Normalbetrieb zumindest nicht typisch sei. Das Beseitigen von Störungen, die nicht auf einem Funktionsdefekt der Anlage beruhten, z.B. das Inbetriebsetzen des Brenners nach nur vorübergehender Störung, könne man noch zu den Bewirkungshandlungen zählen, sei aber nicht mit besonders erschwerenden Umständen im Sinne des § 29 MTB II verbunden und genüge deshalb nicht den Merkmalen einer Erschwerniszulage. Eine Reparatur gehöre nicht mehr zu den Bedienungshandlungen. Die Unterscheidung in Bedienen einer Ölfeuerungsanlage und Bedienen einer Koksfeuerungsanlage werde auch dem Sinn und Zweck der Zuschlagszahlung gerecht. Der Zuschlag solle die zusätzliche Belastung beim Bedienen abgelten. Nur für den Kesselwärter, der eine Kohlefeuerung zu bedienen habe, komme es zu einer zusätzlichen Belastung, weil die Überwachung des Kohlefeuers und der davon abhängigen Kesseltemperatur die Mühe mit sich bringe, das Feuer durch Nachfüllen der Kohle in Abhängigkeit von der Verbrennungszeit zu erhalten. Gerade diese Mühe entfalle bei der Bedienung einer ölbefeuerten Anlage. Hier werde die Wassertemperatur durch die automatische Ölfeuerung gewährleistet, ohne daß dabei körperliche Arbeit des Kesselwärters anfalle. Die Tätigkeit des für eine vollautomatische Ölfeuerung verantwortlichen Kesselwärters lasse sich zutreffend beschreiben mit dem Nachsehen, ob

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die Anzeigeinstrumente keine Störung anzeigten. Dieser Auslegung stehe nicht entgegen, daß der Kesselwärter möglicherweise auch Instandhaltungsarbeiten oder Reinigungsarbeiten auszuführen habe. Die auch bei der Ölfeuerung anfallende Reinigung der Feuerungsanlage sei in der Nr. 1 der Anlage 1 zum Tarifvertrag vom 9. Mai 1969 gesondert aufgeführt. Das zeige, daß Bedienen und Reinigen nach Ansicht der Tarifvertragsparteien zwei verschiedene, selbständig erfaßte Tätigkeiten seien. Ob auch das Warten des Brenners zu den Bedienungsarbeiten gehöre, könne dahinstehen. Nach dem eigenen Vortrag des Klägers sei bei einer Störung, die nicht beseitigt werden könne, der Oberkesselmeister oder der Maschinenmeister zuständig.

B. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen.

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht einen Anspruch des Klägers aufgrund betrieblicher Übung verneint. Unabhängig davon, daß Ansprüche aus betrieblicher Übung nur entstehen können, wenn keine andere Anspruchsgrundlage gegeben ist (BAG Urteil vom 27. Juni 1985 - 6 AZR 392/81 - BAGE 49, 151 = AP Nr. 14 zu § 77 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 14. August 1986 - 6 AZR 427/85 - BAGE 52, 340 = AP Nr. 1 zu § 13 TVAng Bundespost), sind deren anderweitige Voraussetzungen nicht gegeben.

1. Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen soll eine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Leistung und eine Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aufgrund einer Willenserklärung, die von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Vergünstigungen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, zuletzt Senatsurteil vom 23. Juni 1988 - 6 AZR 137/86 - zur Veröffentlichung bestimmt; BAG Urteil vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAGE 49, 299 = AP Nr. 1 zu § 1 BUrlG Treueurlaub; BAGE 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TVArb Bundespost). Nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, aaO) kommt es dabei für die Begründung eines Anspruchs durch betriebliche Übung nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit Verpflichtungswillen gehandelt hat oder nicht. Denn die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr nicht deshalb ein, weil der Erklärende einen bestimmten Willen hegt, sondern weil er einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen dem Erklärungsempfänger gegenüber äußert. Ob sich der Arbeitgeber binden wollte, beurteilt sich danach, ob der Arbeitnehmer aus dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers auf diesen Willen schließen durfte. Für die Bindungswirkung der betrieblichen Übung entscheidend ist daher die Frage, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen durfte (§§ 133, 157 BGB). In Arbeitsverhältnissen des öffentlichen Dienstes gelten die Grundsätze allerdings nach inzwischen ebenfalls gefestigter Rechtsprechung nicht uneingeschränkt. Denn die an Weisungen vorgesetzter Dienststellen, Verwaltungsrichtlinien, Verordnungen und gesetzliche Rege-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

jungen, vor allem aber durch die Festlegung des Haushalts gebundenen öffentlichen Arbeitgeber sind viel stärker als private Arbeitgeber gehalten, die Mindestbedingungen des Tarifrechts bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen zu beachten. Im Zweifel gilt Normvollzug (BAG, aaO; ferner BAG Urteil vom 16. Januar 1985 - 7 AZR 270/82 - AP Nr. 9 zu § 44 BAT). Unter diesen Umständen kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes daher selbst bei langjährigen Leistungen nicht ohne zusätzliche konkrete Anhaltspunkte annehmen, ein gezahltes übertarifliches Entgelt oder die Gewährung sonstiger Vergünstigungen sei Vertragsbestandteil geworden und werde auf Dauer weitergewährt.

2. Nach diesen Grundsätzen ist im Streitfall ein Anspruch aus betrieblicher Übung zu verneinen. Dem Kläger ist jahrelang ein ihm vermeintlich zustehender tariflicher Anspruch erfüllt worden. Er hält die tariflichen Voraussetzungen auch immer noch für gegeben. Damit konnte der Kläger das Verhalten der Beklagten nicht als ein Angebot verstehen, in jedem Fall unabhängig von den tarifrechtlichen Voraussetzungen einen an tariflichen Maßstäben orientierten einzelvertraglich begründeten Zuschlag zahlen zu wollen. Er hat erkannt, daß die Beklagte allein die Tarifnorm vollziehen wollte. Sollte der Zuschlag in der Vergangenheit tariflich nicht geschuldet worden sein, ist aus der langjährigen Zahlung kein selbständiger Anspruchstatbestand entstanden, zumal keine weiteren zusätzlichen konkreten Anhaltspunkte vorgetragen und festgestellt worden sind.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

II. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch den Tarifbegriff des Bedienens mehrerer Anlagen in räumlich getrennten Gebäuden im Sinne der Nr. 8 der Anlage 1 zum Tarifvertrag über Lohnzuschläge gemäß § 29 MTB II vom 9. Mai 1969 verkannt, deren Vorschriften neben den Bestimmungen der Anlage 2 auf Arbeitsverhältnisse von Arbeitern im Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung Anwendung finden. Dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits, weil das Landesarbeitsgericht die zur Auslegung des Begriffs notwendigen Feststellungen über die Tätigkeit des Klägers im einzelnen nicht getroffen hat und der Senat den Rechtsstreit deshalb nicht selbst entscheiden kann (§ 565 ZPO).

Nach der Nr. 8 der Anlage 1 zum Tarifvertrag vom 9. Mai 1969 erhalten Kesselwärter einen Zuschlag für das Bedienen mehrerer Anlagen in räumlich getrennten Gebäuden während der Heizperiode.

1. Der Kläger macht Ansprüche für Zeiten der Heizperiode geltend. Sie umfaßt nicht nur den Zeitraum 1. Oktober bis 30. April, sondern auch Zeiträume, die unmittelbar vorangehen bzw. sich unmittelbar anschließen (Scheuring/Steingen, MTB II, Stand Januar 1988, Anhang I/5 b, Erl. 11).

2. Der Kläger arbeitet nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in zwei räumlich getrennten Gebäuden. Entgegen der in der Revision erstmals geäußerten Auffassung der Beklagten ist damit die Voraussetzung "mehrere Anlagen" erfüllt. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch steht das Wort mehrere nicht mindestens

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

für die Zahl "drei". Mehrere wird auch in dem Sinn von "nicht mehr als ein oder eine" und "mehr als eins" und "mehr als eine oder zwei" gebraucht (Duden, Das Große Wörterbuch der deutschen Sprache, Bd. 4, 1978, S. 1762 linke Spalte; Grimm, Deutsches Wörterbuch, Bd. 12, 1984, Spalte 1872 Nr. 5, Spalte 1883 Nr. 25; Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Ausgabe 1986, S. 875 linke Spalte).

3. Zu Unrecht meint das Landesarbeitsgericht, bei einer vollautomatisch ablaufenden Ölfeuerung bleibe schon sprachlich kein Raum für ein "Bedienen" der Anlage.

a) Die Tarifvertragsparteien haben nicht näher bestimmt, wann ein Bedienen im Sinne des Tarifvertrages vorliegt. Der Begriff bedarf daher der Auslegung. Die Auslegung normativer Teile von Tarifverträgen folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Wortlaut der Tarifnorm auszugehen und der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften (BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 53, 77, 82 = AP Nr. 5 zu § 812 BGB; Neumann, Zur Auslegung von Tarifverträgen, ArbuR 1985, 320). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ist über den reinen Wortlaut hinaus mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat (BAGE 42, 86 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 53, 77, 82 = AP, aaO). Ferner ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lassen diese Auslegungskriterien keine zweifelsfreien

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Auslegungsergebnisse zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch eine praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. 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 (BAGE 42, 86, 89 = AP, aaO; BAGE 42, 244, 254 = AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II; BAGE 46, 308, 316 = AP, aaO).

b) Nach dem Wortlaut des Tarifvertrages bedient der Kläger die Anlagen, wenn er nur ihre Funktionen überwacht und ihre Instrumente kontrolliert (vgl. Duden, Das Große Wörterbuch der deutschen Sprache, Bd. 1, S. 317 und Duden, Das Bedeutungswörterbuch, 2. Aufl. 1985, Bd. 10, S. 118; Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Bd. 1, S. 549). Das gilt erst recht, wenn der Kläger Wartungs- und Reparaturarbeiten ausführen und nach kleineren Störungen versuchen sollte, die Anlage wieder in Gang zu bringen. Das verkennt auch das Landesarbeitsgericht nicht, wenn es für diese Aufgaben den Begriff der "Bewirkungshandlung" einführt. Wenn das Landesarbeitsgericht jedoch zusätzlich besonders erschwerende Umstände im Sinne des § 29 Abs. 1 c MTB II verlangt, so verkennt es Umfang und Bedeutung der Tarifbestimmungen in der Anlage 1 des Tarifvertrags vom 9. Mai 1969. Zwar hat die Auslegung der Tarifnormen in den Anlagen dieses Tarifvertrages daran anzuknüpfen, daß der Zuschlag für eine Arbeitserschwernis gelten soll (BAG Urteil vom 18. Oktober 1983 - 3 AZR 557/80 - nicht veröffentlicht). Die Voraussetzungen des § 29 Abs. 1 c MTB II stel-

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

len jedoch keine zusätzlichen anspruchsbegründenden Tatbestandsmerkmale für einen Erschwerniszuschlag dar (BAG Urteile vom 18. Oktober 1983 - 3 AZR 557/80 -, vom 16. September 1987 - 4 AZR 236/87 - zu § 23 BMT-G II und vom 10. Februar 1988 - 4 AZR 548/87 - zu § 21 TVAL II, sämtlich nicht veröffentlicht; Scheuring/Steingen, aaO, § 29 Erl. 1), sondern können nur zur teleologischen Interpretation herangezogen werden. Es muß sich deshalb beim Bedienen im Sinne der Nr. 8 der Anlage 1 zum Tarifvertrag vom 9. Mai 1969 um eine Arbeit handeln, die im allgemeinen geeignet ist, eine Arbeitserschwernis darzustellen. Normales Bedienen als Arbeit ohne besondere Belastung wird durch den Normallohn abgegolten.

c) Diese Voraussetzungen sind nicht nur bei der Betreuung von Koksheizungsanlagen gegeben, sondern können auch bei vollautomatischen Ölfeuerungsanlagen jedenfalls dann vorliegen, wenn die Aufgabe des Kesselwärters darin besteht, mehr als nur das Funktionieren der Anlage zu überwachen und die Instrumente zu kontrollieren. Quantität und Qualität der vom Kesselwärter erwarteten aktiven Handlungen können dabei ebenso von Bedeutung sein wie das Maß der abverlangten Beobachtung. Im Einzelfall ist sogar nicht auszuschließen, im Überwachen und Kontrollieren ein Bedienen unter erschwerten Umständen zu sehen. Das könnte dann der Fall sein, wenn hochkomplizierte Anlagen verschiedenster Bauart zu betreuen sind. Maßgebend können immer nur die Umstände des Einzelfalls sein. Diesem Verständnis der Tarifnorm steht die Tarifgeschichte nicht entgegen. Die Tatsache, daß es bei der Abfassung des Tarifvertrages Kohle- und Ölheizungsanlagen gegeben hat

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

und die Tarifvertragsparteien den allgemeineren und damit umfassenden Begriff der Heizungsanlage gewählt haben, spricht dafür, daß sie im Bedienen einer Ölheizungsanlage eine Arbeit unter Erschwernis im Sinne des § 29 Abs. 1 MTB II für möglich gehalten haben.

4. Die zur Beurteilung erforderlichen Einzelumstände haben die Parteien bisher nicht vorgetragen. Dementsprechend fehlt es an beurteilungsfähigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Den Parteien ist daher Gelegenheit zu geben, ihren bisherigen Sachvortrag zu ergänzen. Insbesondere sollten die Parteien umfassend die Räumlichkeiten der N kaserne schildern und kennzeichnen, an welcher Stelle sich alle vom Kläger und seinen Kollegen betreuten Heizungsanlagen befinden. Die Lage der verschiedenen Kasernengebäude zueinander und die Wege von einer Heizungsanlage zu einer anderen können deshalb von Bedeutung sein, weil die Tarifvertragsparteien nicht allein das Bedienen einer oder mehrerer Heizungsanlagen als zuschlagswürdige Arbeit angesehen haben, sondern mit der Tatbestandsvoraussetzung "in getrennten Gebäuden" die mit dem Weg zwischen den Gebäuden in der Winterzeit verbundenen Belastungen berücksichtigt haben. Die Heizungsanlagen sollten im Detail in ihrer Funktionsweise und ihren Kontrolleinrichtungen beschrieben werden. Ferner kann eine tarifliche Beurteilung nur stattfinden, wenn die konkrete Tätigkeit des Klägers und seiner Kollegen während eines Arbeitstages - auch miteinander bzw. nacheinander - erläutert wird. Sodann wird das Landesarbeitsgericht - ggf. nach Durchführung einer Beweisaufnahme - den zutreffenden Sachverhalt festzustellen und diesen unter die Ta-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rifbegriffe nach Maßgabe der vom Senat vertretenen Rechtsauffassung zu subsumieren haben.

Dr. Röhsler Dr. Jobs Dörner

Wendlandt Buschmann

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS