

Aktenzeichen: 10 ABR 34/04
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Beschluß vom 22. Juni 2005
- 10 ABR 34/04 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 8. Mai 2003
- 1 BV 82/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 19. April 2004
- 2 TaBV 66/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung - Globalantrag des Betriebsrats

Gesetze:

BetrVG § 23 Abs. 3, § 99; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1;
Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe (MTV) § 4 Ziff. 1
und Ziff. 2, Anhang zu Ziff. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 ABR 34/04
2 TaBV 66/03
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Juni 2005

BESCHLUSS

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Widerantragsteller, Beschwerdeführer und
Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 22. Juni 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler und Creutzfeldt sowie den ehrenamtlichen Richter Lindemann und die ehrenamtliche Richterin Ließ beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 19. April 2004 - 2 TaBV 66/03 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die tarifgerechte Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter.

Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1) ist eine Rechtsschutzversicherung. Der Beteiligte zu 2) ist der bei ihr gebildete Betriebsrat. Auf die Arbeitsverhältnisse ihrer Arbeitnehmer wendet die tarifgebundene Arbeitgeberin unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit den Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe (MTV) an. Sie stuft seit mehreren Jahren juristische Sachbearbeiter in der Schadenbearbeitung in den ersten sechs Monaten in die Gehaltsgruppe V des § 4 Ziff. 1 MTV und danach in die Gehaltsgruppe VI ein. § 4 MTV bestimmt ua.:

„§ 4 Gehaltsgruppenmerkmale und Eingruppierung

1. Gehaltsgruppenmerkmale

Die Gehälter der Angestellten richten sich nach folgenden Gehaltsgruppenmerkmalen:

...

- IV Tätigkeiten, die vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch zusätzliche Berufserfahrung nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann oder einer ihrer Art entsprechenden Berufsausbildung oder durch Aneignung entsprechender Kenntnisse für den jeweiligen Tätigkeitsbereich erworben werden.
- V Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige einschlägige Erfahrungen erworben werden, oder Tätigkeiten, die umfassende theoretische Kenntnisse erfordern.
- VI Tätigkeiten, die besonders gründliche oder besonders vielseitige Fachkenntnisse erfordern, oder Tätigkeiten, die den Anforderungen der Gehaltsgruppe V entsprechen und mit besonderer Entscheidungsbefugnis verbunden sind. Dem gleichzusetzen sind Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.



...

Richtlinien für die Anwendung der Gehaltsgruppeneinteilung sind im Anhang zum Manteltarifvertrag enthalten.

2. Eingruppierung

a) Für die Eingruppierung in die Gehaltsgruppen I - VIII ist die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend...Eine abgeschlossene Ausbildung gibt für sich allein noch keinen Anspruch auf Bezahlung nach einer bestimmten Gehaltsgruppe. Sie ist auch keine Voraussetzung für die Eingruppierung in eine bestimmte Gehaltsgruppe..."

Im Anhang zu § 4 Ziff. 1 MTV heißt es ua.:

„Tätigkeitsbeispiele zu den Gehaltsgruppen

Die nachstehenden Tätigkeitsbeispiele sind nicht erschöpfend. Sie geben die übereinstimmende Auffassung der Tarifvertragsparteien für typische Zuordnungen wieder. Ist eine Tätigkeit als Beispiel zu einer Gehaltsgruppe genannt, ist grundsätzlich davon auszugehen, daß sie in diese Gehaltsgruppe einzustufen ist. Von diesem Grundsatz kann zuungunsten des Arbeitnehmers nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden.

Der überwiegende Teil der Beispiele findet sich durchgehend in mehreren Gehaltsgruppen, wobei durch die Zusätze ‚einfach‘, ‚mit erhöhten Anforderungen‘, ‚qualifiziert‘ und ‚besonders qualifiziert‘ zum Ausdruck gebracht wird, daß es sich jeweils um unterschiedliche Schwierigkeitsgrade der betreffenden Tätigkeit handelt. Tätigkeitsbeispiele ohne Zusatz bedeuten, daß es sich um den normalen Schwierigkeitsgrad der betreffenden Tätigkeit handelt. Die differenzierenden Zusätze beziehen sich in keinem Fall auf die Mitarbeiter/innen und ihre persönliche Qualifikation, sondern ausschließlich auf die jeweiligen von ihnen ausgeübten Tätigkeiten. Das gilt auch für die Worte ‚qualifiziert‘ und ‚besonders qualifiziert‘.

...

Gehaltsgruppe IV

...

Beispiele:

- Antrags- und Vertragssachbearbeitung
- Schaden- und Leistungssachbearbeitung

...

Gehaltsgruppe V

...



Beispiele:

- Antrags- und Vertragssachbearbeitung mit erhöhten Anforderungen
- Schaden- und Leistungssachbearbeitung mit erhöhten Anforderungen
- ...
- Sachbearbeitung im Bereich Steuer und Recht
- ...

Gehaltsgruppe VI

...

Beispiele:

- Qualifizierte Antrags- und Vertragssachbearbeitung
- Qualifizierte Schaden- und Leistungssachbearbeitung
- ...
- Sachbearbeitung im Bereich Steuer und Recht mit erhöhten Anforderungen
- ...

Die von der Arbeitgeberin mit der Schadensachbearbeitung von Rechtschutzfällen beauftragten juristischen Sachbearbeiter haben die ihnen vorgelegten Sachverhalte versicherungsrechtlich sowie materiell-rechtlich zu beurteilen. Sie haben zunächst zu klären, welches Rechtsschutzbedingungswerk auf den Versicherungsvertrag Anwendung findet. Wegen der mehrfach geänderten Versicherungsbedingungen und auf Grund unterschiedlicher Vereinbarungen mit den Versicherungsnehmern gibt es eine Vielzahl möglicher Vertragsgestaltungen. Liegt ein Versicherungsfall vor, müssen die juristischen Sachbearbeiter die Erfolgsaussichten für den Versicherungsnehmer und nach Abschluss eines Rechtsstreits die Kostenrechnungen prüfen. Neu eingestellte juristische Sachbearbeiter haben in den ersten sechs Monaten deutlich weniger Rechtsschutzanträge zu bearbeiten als eingearbeitete juristische Sachbearbeiter und werden einem Ausbilder zugeteilt, dem sie die von ihnen bearbeiteten Akten vorzulegen haben und der die Entscheidungsverantwortung trägt.

Nachdem der Betriebsrat seine Zustimmung zur Eingruppierung eines juristischen Sachbearbeiters in der Schadensachbearbeitung in die Gehaltsgruppe V des § 4 Ziff. 1 MTV verweigert hatte, hat die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht beantragt, die Zustimmung zu ersetzen. Sie hat diesen Antrag nach der Höhergruppierung des juristi-



schen Sachbearbeiters in die Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV zurückgenommen. Das Arbeitsgericht hat das Verfahren insoweit eingestellt.

Der Betriebsrat meint, die juristischen Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung seien vom Beginn ihrer Tätigkeit an mindestens in die Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV einzustufen. Sie übten eine qualifizierte Sachbearbeitung im Bereich Steuer und Recht aus, so dass das Tätigkeitsbeispiel zur Gehaltsgruppe VII des § 4 Ziff. 1 MTV erfüllt sei. Jedenfalls liege eine Sachbearbeitung mit erhöhten Anforderungen iSd. Tätigkeitsbeispiels zur Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV vor. Auf Grund der ausgeübten Tätigkeit seien mindestens auch die allgemeinen tariflichen Merkmale der Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV erfüllt. Hinsichtlich der zutreffenden Eingruppierung von juristischen Sachbearbeitern in den ersten sechs Monaten ihrer Tätigkeit seien weitere Streitigkeiten zu erwarten. Da die Arbeitgeberin die juristischen Sachbearbeiter vom Beginn des siebten Monats an in die Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV einstuft, sei es ihm im Regelfall nicht möglich, eine gerichtliche Feststellung über die zutreffende Eingruppierung eines juristischen Sachbearbeiters in den ersten sechs Monaten zu erlangen. Damit liefere § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG leer. Er habe deshalb ein rechtliches Interesse an der Feststellung, dass er berechtigt sei, seine Zustimmung zur Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter in eine der Gehaltsgruppen I bis V des § 4 Ziff. 1 MTV zu verweigern.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass juristische Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung von Rechtsschutzfällen auch in einer etwaigen Probezeit mindestens in die Tarifgruppe VI gemäß Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe einzugruppieren sind;

hilfsweise

festzustellen, dass der Antragsgegner und Beteiligte zu 2) berechtigt ist, bei der Eingruppierung von juristischen Sachbearbeitern und Sachbearbeiterinnen in der Schadensachbearbeitung in eine der Tarifgruppen I bis V des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe die Zustimmung mit der Begründung zu verweigern, dass diese Eingruppierung zu niedrig ist und somit gegen den genannten Tarifvertrag verstößt;

äußerst hilfsweise

festzustellen, dass der Antragsgegner und Beteiligte zu 2) berechtigt ist, bei der Eingruppierung von juristischen



Sachbearbeitern und Sachbearbeiterinnen, die das zweite juristische Staatsexamen erfolgreich absolviert haben, in der Schadensachbearbeitung in eine der Tarifgruppen I bis V des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe die Zustimmung mit der Begründung zu verweigern, dass diese Eingruppierung zu niedrig ist und somit gegen den genannten Tarifvertrag verstößt;

2. der Beschwerdegegnerin zu untersagen, einseitig ohne Zustimmung des Antragstellers den Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe mit der Maßgabe anzuwenden, dass für neu eingestellte juristische Schadensachbearbeiter und Schadensachbearbeiterinnen, die das zweite juristische Staatsexamen erfolgreich absolviert haben, die Grundvergütung sich nach der Tarifgruppe I bis V richtet;
3. der Antragsgegnerin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen eine Entscheidung entsprechend dem Antrag zu 2. ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gesetzt wird, anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

Sie hält die Feststellungsanträge des Betriebsrats für unzulässig und vertritt die Auffassung, eine Einstellung als juristischer Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung führe nicht zwingend dazu, dass die Eingruppierung immer in eine bestimmte Gehaltsgruppe des § 4 Ziff. 1 MTV zu erfolgen habe. Die juristischen Sachbearbeiter übten keine einheitliche und gleichförmige Tätigkeit aus. Das gelte insbesondere für juristische Sachbearbeiter in der Probezeit. Diesen fehlten in der Regel die notwendigen Kenntnisse im Bereich des Versicherungsrechts, auch wenn sie zwei juristische Staatsprüfungen erfolgreich absolviert hätten. Bei der Zuteilung der Arbeiten berücksichtige sie die unterschiedliche Eignung und Befähigung der juristischen Sachbearbeiter.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter. Die Arbeitgeberin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen.



I. Der Antrag zu 1), mit dem der Betriebsrat die Feststellung begehrt, dass juristische Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung von Rechtsschutzfällen auch in einer etwaigen Probezeit mindestens in die Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV einzugruppieren sind, ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht zulässig.

1. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Antrag für zulässig gehalten, weil es dem Betriebsrat sonst nicht möglich sei, eine rechtskräftige Entscheidung über die zutreffende Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung zu erlangen. Auch wegen der faktischen Auswirkung, dass eine Entscheidung zur materiellen Tarifauslegung geeignet sei, eine Vielzahl von Zustimmungsersetzungsverfahren zu vermeiden, sei die Zulässigkeit des Antrags anzunehmen. Eine Zurückweisung des Antrags bewirke, dass künftige Zustimmungsverweigerungen des Betriebsrats aus den im vorliegenden Beschlussverfahren vorgebrachten Gründen unbeachtlich seien.

2. Dem folgt der Senat nicht.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist § 256 Abs. 1 ZPO auch im Beschlussverfahren anwendbar (*BAG 2. März 2004 - 1 ABR 15/03 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 87 mwN*). Ein Streit der Betriebsparteien über das Bestehen, den Inhalt oder den Umfang eines Mitbestimmungsrechts kann deshalb mit einem Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden (*BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - BAGE 100, 173, 178*). Der Betriebsrat kann allerdings nur eigene Ansprüche oder Rechtspositionen gerichtlich feststellen lassen. Das Interesse an der Feststellung eines Rechtsverhältnisses, aus dem sich Folgen nur für einzelne Arbeitnehmer und nicht auch für den Betriebsrat selbst ergeben, ist rechtlich nicht geschützt (*BAG 19. Februar 2002 - 1 ABR 20/01 - BAGE 100, 281, 286*). Erledigt sich der Anlass eines aktuellen Streits über ein Mitbestimmungsrecht, bleibt ein Interesse an der Feststellung eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses gleichwohl erhalten, wenn zu erwarten ist, dass sich ein vergleichbarer Konflikt in dieser Form auch künftig wiederholt (*BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 5/99 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 36 = EzA BetrVG § 95 Nr. 31*). In einem solchen Fall ist die Entscheidung nicht nur eine gutachterliche Auskunft, die den Betriebsparteien für ihr künftiges Verhalten nützlich sein mag, sondern klärt ein bestimmtes Rechtsverhältnis und stellt dessen Inhalt auch für die Zukunft hinreichend konkret fest (*BAG 11. Dezember 2001 - 1 ABR 9/01 - EzA ZPO § 256 Nr. 61*). Das nach § 256 Abs. 1 ZPO für die Zulässigkeit



eines Feststellungsantrags erforderliche besondere rechtliche Interesse, dass das Rechtsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird, fehlt, wenn in einem Beschlussverfahren der Feststellungsantrag nicht auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses gerichtet ist, sondern der Antragsteller lediglich Meinungsverschiedenheiten der Beteiligten geklärt oder bescheinigt haben will, dass er im Recht war. Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, Rechtsfragen gutachterlich zu klären, die die Verfahrensbeteiligten interessieren (*BAG 11. Dezember 2001 - 1 ABR 9/01 - aaO*).

b) Daran gemessen ist der Antrag zu 1) nicht zulässig. Er soll nicht das Bestehen eines Beteiligungsrechts des Betriebsrats klären. Über das Mitbeurteilungs- und Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BetrVG bei der Eingruppierung besteht zwischen den Beteiligten kein Streit. Mit der beantragten Feststellung, dass juristische Sachbearbeiter von Rechtsschutzfällen stets mindestens in die Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV einzugruppieren sind, verlangt der Betriebsrat nicht die Klärung eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses, also von Rechtsbeziehungen zwischen der Arbeitgeberin und ihm (*vgl. BAG 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - BAGE 41, 209, 216*). Er beansprucht mit diesem Antrag vielmehr eine gutachterliche Auskunft zur Eingruppierung von juristischen Sachbearbeitern in der Schadenssachbearbeitung einer Rechtsschutzversicherung. Die Erteilung einer solchen gutachterlichen Auskunft ist nicht Aufgabe der Gerichte.

c) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts würde eine stattgebende Entscheidung den Streit der Beteiligten über die zutreffende Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter in den ersten sechs Monaten auch nicht beenden. Dem steht bereits der Wortlaut des Antrags entgegen, wonach festgestellt werden soll, dass juristische Sachbearbeiter „mindestens“ in die Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV einzugruppieren sind. Eine solche Feststellung schliesse eine künftige Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats bei der Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter und einen erneuten Streit der Beteiligten über die vom Betriebsrat im vorliegenden Beschlussverfahren zunächst beanspruchte Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter in die Gehaltsgruppe VII des § 4 Ziff. 1 MTV nicht aus.

II. Auch die beiden Hilfsanträge des Betriebsrats zum Antrag zu 1) sind entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts unzulässig, soweit sie sich auf ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei einer Eingruppierung juristischer Sach-



bearbeiter in eine der Gehaltsgruppen I bis IV des § 4 Ziff. 1 MTV beziehen. Insoweit fehlt das von § 256 Abs. 1 ZPO vorausgesetzte Interesse an einer alsbaldigen Feststellung. Die Arbeitgeberin hat juristische Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung bisher nicht in eine dieser Gehaltsgruppen eingestuft. Anhaltspunkte dafür, dass sie eine solche Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter künftig beabsichtigt, fehlen. Damit besteht zwischen den Beteiligten über eine Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter in eine der Gehaltsgruppen I bis IV des § 4 Ziff. 1 MTV kein aktueller Streit, der durch eine gerichtliche Feststellung beigelegt werden könnte.

III. Soweit der Betriebsrat mit den Hilfsanträgen zum Antrag zu 1) festgestellt haben will, dass er bei einer Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung in die Gehaltsgruppe V des § 4 Ziff. 1 MTV berechtigt ist, die Zustimmung zu verweigern, sind die Anträge zulässig.

1. Der Streit der Beteiligten über das vom Betriebsrat beanspruchte Zustimmungsverweigerungsrecht betrifft ihre Rechtsbeziehungen und damit ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis (vgl. BAG 1. Februar 1989 - 4 ABR 86/88 - BAGE 61, 66, 75 f.). Hat wie hier ein Betriebsrat mehrfach aus den gleichen Gründen einer vom Arbeitgeber geplanten Eingruppierung widersprochen und ist das auch künftig zu erwarten, kann die Frage, ob der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern darf, in einem generellen Feststellungsantrag zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden (vgl. BAG 1. Februar 1989 - 4 ABR 86/88 - aaO). In einem solchen Fall liegt das von § 256 Abs. 1 ZPO vorausgesetzte Feststellungsinteresse vor.

2. Die Hilfsanträge sind auch hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

a) Diese Vorschrift ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren entsprechend anwendbar (BAG 24. Januar 2001 - 7 ABR 2/00 - AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 50 = EzA ZPO § 253 Nr. 20; 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - BAGE 106, 188). Anträge, mit denen ein Zustimmungsverweigerungs- oder sonstiges Beteiligungsrecht des Betriebsrats festgestellt werden soll, müssen diejenige Maßnahme des Arbeitgebers, für die das Beteiligungsrecht in Anspruch genommen wird, so genau bezeichnen, dass mit der Entscheidung des Gerichts feststeht, für welche Maßnahme ein Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint wird (BAG 30. August 1994 - 1 ABR 3/94 - AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 6).



b) Dem genügen die Hilfsanträge. Die Beteiligten könnten bei einer stattgebenden Entscheidung ohne weiteres erkennen, wozu der Betriebsrat berechtigt ist. Der erste Hilfsantrag bezieht sich auf die Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung, wobei die Beteiligten sich einig sind, welche Arbeitnehmer der Arbeitgeberin zur Gruppe der juristischen Sachbearbeiter zählen. Kein Streit besteht auch über den Tätigkeitsbereich „Schadensachbearbeitung“. Auch die Einschränkung des Feststellungsverlangens im zweiten Hilfsantrag auf Sachbearbeiter, die das zweite juristische Staatsexamen erfolgreich absolviert haben, wird dem Bestimmtheits-erfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO gerecht. Diese Sachbearbeiter lassen sich auf Grund des ihnen erteilten Prüfungszeugnisses eindeutig von juristischen Sachbearbeitern ohne dieses Examen abgrenzen.

IV. Die Hilfsanträge zum Antrag zu 1) sind unbegründet.

1. Bei der Beurteilung der Begründetheit der Hilfsanträge ist die Differenzierung des Betriebsrats zwischen juristischen Sachbearbeitern ohne und mit bestandenem zweiten juristischen Staatsexamen ohne Bedeutung. Nach § 4 Ziff. 2 Buchst. a Abs. 1 Satz 1 MTV ist für die Eingruppierung in die Gehaltsgruppen I bis VIII die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend. Die Tarifvertragsparteien haben mit dieser ausschließlichen Anknüpfung an die ausgeübte Tätigkeit klar und eindeutig bestimmt, dass es für die Einstufung in eine der in der Tarifvorschrift genannten Gehaltsgruppen grundsätzlich nicht auf persönliche Eigenschaften des Arbeitnehmers ankommt, insbesondere nicht auf eine absolvierte Berufsausbildung oder ein bestandenenes Staatsexamen. Die Ausnahmeregelung in § 4 Ziff. 2 Buchst. a Abs. 2 Satz 1 MTV für Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Versicherungskaufmann oder einer ihrer Art entsprechenden Berufsausbildung erfasst die Differenzierung zwischen juristischen Sachbearbeitern mit und ohne bestandenenes zweites juristisches Staatsexamen nicht.

2. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern vor jeder Eingruppierung die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Dieser kann gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung ua. dann verweigern, wenn die vom Arbeitgeber geplante Eingruppierung gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstoßen würde. Der Betriebsrat ist damit berechtigt, seine Zustimmung zu einer von der Arbeitgeberin beab-



sichtigten nicht tarifgerechten Eingruppierung eines juristischen Sachbearbeiters zu verweigern.

3. Allerdings streiten die Beteiligten nicht mehr über einen konkreten Einzelfall. Der Betriebsrat will die Frage generell geklärt haben, ob er berechtigt ist, seine Zustimmung zur Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung in die Gehaltsgruppe V des § 4 Ziff. 1 MTV zu verweigern. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein solcher Globalantrag, der eine Vielzahl möglicher Fallgestaltungen erfasst, grundsätzlich als insgesamt unbegründet abzuweisen, wenn unter ihn auch Sachverhalte fallen können, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (*BAG 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - BAGE 106, 188, 193 mwN*). So verhält es sich hier.

4. Die Tarifvertragsparteien haben in § 4 Ziff. 1 MTV und im Anhang zu dieser Tarifbestimmung nicht ausdrücklich geregelt, in welche Gehaltsgruppe Versicherungsangestellte als juristische Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung einzustufen sind. Für die Eingruppierung in eine der Gehaltsgruppen I bis VIII ist gemäß § 4 Ziff. 2 Buchst. a Abs. 1 Satz 1 MTV die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend. Die Gehaltsgruppenordnung des § 4 Ziff. 1 MTV enthält allgemeine Tätigkeitsmerkmale sowie jeder Gehaltsgruppe zugeordnete Tätigkeitsbeispiele. Nach Abs. 1 Satz 3 des Anhangs zu § 4 Ziff. 1 MTV ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Voraussetzungen einer Gehaltsgruppe erfüllt sind, wenn eine Tätigkeit als Beispiel zu einer Gehaltsgruppe genannt ist. Dies entspricht dem allgemeinen Verständnis der Bedeutung von Tätigkeitsbeispielen für die Eingruppierung in ein tarifliches Gehaltssystem (*BAG 20. April 1993 - 1 ABR 53/92 - zu B III 1 a der Gründe; 28. September 1988 - 4 AZR 326/88 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie Nr. 22 = EzA TVG § 4 Druckindustrie Nr. 17*). Vorrangig sind also für die Eingruppierung die Tätigkeitsbeispiele heranzuziehen. Auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale muss allerdings dann zurückgegriffen werden, wenn das Tätigkeitsbeispiel selbst unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können.

a) Die Tarifvertragsparteien haben „Schadensachbearbeitung“ als Tätigkeitsbeispiel zu den Gehaltsgruppen III bis VII MTV genannt, allerdings mit jeweils unterschiedlichen Zusätzen. Das Tätigkeitsbeispiel „Schadensachbearbeitung mit erhöhten Anforderungen“ ist der Gehaltsgruppe V und das Tätigkeitsbeispiel „qualifizierte Schadensachbearbeitung“ der Gehaltsgruppe VI zugeordnet. Beide Tätigkeitsbeispiele las-



sen sich aus sich heraus nicht auslegen (vgl. zur Auslegung der Tätigkeitsbeispiele „Leistungssachbearbeitung mit erhöhten Anforderungen“ sowie „qualifizierte Leistungssachbearbeitung“ BAG 20. April 1993 - 1 ABR 53/92 - zu B III 1 b der Gründe). „Erhöhte“ Anforderungen setzen notwendigerweise eine Wertung an einem Normalmaßstab voraus, über den die verlangten Anforderungen hinausgehen müssen. Dies gilt erst recht für das Tätigkeitsbeispiel „qualifizierte Schadensachbearbeitung“.

b) Die Tarifvertragsparteien haben dem insoweit selbst Rechnung getragen, als sie im Anhang zu § 4 Ziff. 1 MTV festgehalten haben, dass sie mit derart gestaffelten Zusätzen unterschiedliche Schwierigkeitsgrade zum Ausdruck bringen wollten und dass Tätigkeitsbeispiele ohne Zusatz bedeuten, dass es sich um den normalen Schwierigkeitsgrad der betreffenden Tätigkeit handelt. Das Tätigkeitsbeispiel zur Gehaltsgruppe IV „Schadensachbearbeitung“ ohne Zusatz bezeichnet damit den normalen Schwierigkeitsgrad. Aus den Zusätzen „einfach“ bis „besonders qualifiziert“ lässt sich jedoch nicht entnehmen, was die Tarifvertragsparteien als normalen Schwierigkeitsgrad ansehen, so dass ein Rückgriff auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale unerlässlich ist. Diese und die Tätigkeitsbeispiele sind in eine Wechselbeziehung zu setzen (BAG 20. April 1993 - 1 ABR 53/92 -).

c) Ausgangspunkt für die Beurteilung, ob ein juristischer Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung auf Grund der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit in die Gehaltsgruppe V oder VI des § 4 Ziff. 1 MTV einzustufen ist, sind damit die in der Gehaltsgruppe IV des § 4 Ziff. 1 MTV genannten Tätigkeiten. Diese setzen vertiefte Fachkenntnisse voraus, wie sie im Allgemeinen durch zusätzliche Berufserfahrung nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann oder einer ihrer Art entsprechenden Berufsausbildung oder durch Aneignung entsprechender Kenntnisse für den jeweiligen Tätigkeitsbereich erworben werden. Die ausgeübte Tätigkeit muss Kenntnisse voraussetzen, die diese Fachkenntnisse übertreffen. Ist das der Fall, sind der Gehaltsgruppe V des § 4 Ziff. 1 MTV Tätigkeiten zuzuordnen, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige einschlägige Erfahrungen erworben werden, oder Tätigkeiten, die umfassende theoretische Kenntnisse erfordern. Als Beispiele hierfür nennt der Anhang zu § 4 Ziff. 1 MTV ua. die Antrags-, Vertrags-, Schaden- und Leistungssachbearbeitung mit erhöhten Anforderungen sowie die Sachbearbeitung im Bereich Steuer und Recht. Erfordert die Tätigkeit als Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung besonders gründliche oder besonders vielseitige Fachkenntnisse oder entspricht sie den Anforderungen der



Gehaltsgruppe V und ist sie mit besonderer Entscheidungsbefugnis verbunden, sind die Merkmale der Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV erfüllt. Dem gleichzusetzen sind Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern. Der Beispieldatenbank nennt dazu ua. qualifizierte Antrags-, Vertrags-, Schaden- und Leistungssachbearbeitung sowie Sachbearbeitung im Bereich Steuer und Recht mit erhöhten Anforderungen.

5. Hieran gemessen sind juristische Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung nicht ausnahmslos mindestens in die Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV einzustufen.

a) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist für die Eingruppierung allerdings ohne Bedeutung, dass die juristischen Sachbearbeiter bei der Arbeitgeberin in den ersten sechs Monaten deutlich weniger Rechtsschutzfälle bearbeiten als eingearbeitete Sachbearbeiter. Auch auf ihre in der Regel geringeren Kenntnisse und ihre eingeschränkte Entscheidungsbefugnis kommt es nicht an. Darauf stellt die tarifliche Regelung nicht ab. Maßgebend sind allein die zur ausgeübten Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse. Ob der juristische Sachbearbeiter über solche bereits verfügt oder sich die erforderlichen Kenntnisse erst aneignen muss, ist nicht entscheidend.

b) Maßgebend für die Unbegründetheit der Globalanträge ist vielmehr, dass die Arbeitgeberin ihren juristischen Sachbearbeitern in der Schadensachbearbeitung sowohl während der Einarbeitungszeit als auch danach Tätigkeiten übertragen kann, die unterschiedliche Kenntnisse erfordern. Sie kann den juristischen Sachbearbeitern Tätigkeiten zuweisen, die die Merkmale der Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV nicht erfüllen, weil die Tätigkeit insgesamt oder nach der jeweils überwiegenden Einzeltätigkeit (§ 4 Ziff. 2 Buchst. a Abs. 1 Satz 2 MTV) nicht besonders gründliche oder besonders vielseitige Fachkenntnisse oder gründliche und vielseitige Fachkenntnisse voraussetzt. Die Arbeitgeberin kann bei der Verteilung der Aufgaben berücksichtigen, dass juristische Sachbearbeiter ohne einschlägige Berufserfahrung in den ersten Monaten nicht ausnahmslos Kenntnisse besitzen, die zur Ausübung von Tätigkeiten der Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV erforderlich sind, und ihnen Tätigkeiten zuweisen, die geringere Kenntnisse voraussetzen.

aa) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats kommt es für die von ihm beantragte Feststellung, dass er berechtigt ist, bei einer Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter in die Gehaltsgruppe V des § 4 Ziff. 1 MTV die Zustimmung zu verweigern,



nicht darauf an, welche Aufgaben die Arbeitgeberin den juristischen Sachbearbeitern bisher in der Einarbeitungszeit zugewiesen hat. Ob er nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung zur Eingruppierung neu eingestellter juristischer Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung künftig verweigern kann, hängt davon ab, welche Tätigkeiten diese künftig tatsächlich ausüben, welche Kenntnisse dazu erforderlich sind und ob die von der Arbeitgeberin geplante Eingruppierung dem entspricht (§ 4 Ziff. 2 Buchst. a Abs. 1 Satz 1 MTV).

bb) Zu Unrecht nimmt der Betriebsrat auch an, die Tätigkeit eines juristischen Sachbearbeiters in der Schadensachbearbeitung erfülle stets mindestens das zur Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV genannte Tätigkeitsbeispiel „Sachbearbeitung im Bereich Steuer und Recht mit erhöhten Anforderungen“. Die Tarifvertragsparteien haben bei den Tätigkeitsbeispielen zu den Gehaltsgruppen I bis VIII im Anhang zu § 4 Ziff. 1 MTV zwischen versicherungsfachlichen Tätigkeiten, Tätigkeiten in zentralen Aufgabengebieten, DV-Tätigkeiten, Bürotätigkeiten und gewerblich-technischen Tätigkeiten unterschieden. Diese Differenzierung kommt auch im Schriftbild des Beispielskatalogs durch Absätze zum Ausdruck (*Seifert Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe 6. Aufl. Stand: 1. Januar 2003 § 4 Rn. 5 und 30*). Die Bearbeitung von Rechtsschutzfällen ist als Schaden- und Leistungssachbearbeitung und damit als versicherungsfachliche Tätigkeit einzuordnen. Sie ist keine Sachbearbeitung im Bereich Steuer und Recht, die die Tarifvertragsparteien den Tätigkeitsbeispielen der zentralen Aufgabengebiete zugeordnet haben.

V. Über den Antrag zu 2) war nicht zu entscheiden. Dieser Antrag ist durch die Zurückweisung des zweiten Hilfsantrags zum Antrag zu 1) gegenstandslos geworden. Das ergibt die Auslegung des Antrags.

Mit diesem Antrag beantragt der Betriebsrat, der Arbeitgeberin zu untersagen, einseitig ohne seine Zustimmung den MTV mit der Maßgabe anzuwenden, dass für neu eingestellte juristische Schadensachbearbeiter und Schadensachbearbeiterinnen, die das zweite juristische Staatsexamen erfolgreich absolviert haben, die Grundvergütung sich nach der Tarifgruppe I bis V richtet. Trotz der missglückten Formulierung des Antrags wird aus seinem Wortlaut bei Berücksichtigung der Antragsbegründung deutlich, dass es sich bei diesem Antrag um einen Unterlassungsantrag handelt. Die Arbeitgeberin hat den Antrag auch so verstanden. Dieser soll das vom Betriebsrat beanspruchte Zustimmungsverweigerungsrecht bei einer Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter mit bestandenem zweiten juristischen Staatsexamen in eine der Gehalts-



gruppen I bis V des § 4 Ziff. 1 MTV sichern und eine solche Eingruppierung durch die Arbeitgeberin ausschließen. Ohne eine solche Unterlassungsverpflichtung der Arbeitgeberin würde nach der Antragsbegründung das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats leer laufen. Es handelt sich damit um einen sogenannten uneigentlichen Eventualantrag, der nur für den Fall der Begründetheit des zweiten Hilfsantrags zum Feststellungsantrag zu 1) gestellt ist. Wie dieser erfasst er ausschließlich die Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter mit bestandenem juristischen Staatsexamen und knüpft hinsichtlich der von der Arbeitgeberin zu unterlassenden Eingruppierung in gleicher Weise an die Gehaltsgruppen I bis V des § 4 Ziff. 1 MTV an. Damit verlangt der Betriebsrat nicht generell die Nichtanwendung des MTV, sondern nur insoweit, wie er die Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter mit bestandenem zweiten Staatsexamen in eine der genannten Gehaltsgruppen entsprechend seinem Vorbringen zum zweiten Hilfsantrag zum Feststellungsantrag zu 1) für tarifwidrig hält. Steht fest, dass juristische Sachbearbeiter mit bestandenem juristischen zweiten Staatsexamen nicht ausnahmslos mindestens in die Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV eingruppiert sind, kann der Antrag zu 2), der das mit dem zweiten Hilfsantrag zum Feststellungsantrag zu 1) beanspruchte Zustimmungsverweigerungsrecht sichern soll, ebenso wie dieser keinen Erfolg haben.

VI. Der Ordnungsgeldantrag zu 3) setzt bereits dem Wortlaut nach eine dem Antrag zu 2) stattgebende Entscheidung des Gerichts voraus, die nicht vorliegt.

Dr. Freitag

Brühler

Creutzfeldt

Lindemann

Ließ



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

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