

Aktenzeichen: 10 ABR 42/05
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Beschluß vom 28. Juni 2006
- 10 ABR 42/05 -

I. Arbeitsgericht
Freiburg

Beschluß vom 6. Dezember 2004
- 11 BV 27/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Freiburg)

Beschluß vom 20. Juli 2005
- 10 TaBV 1/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung - Erhöhung der Wochenarbeitszeit

Gesetze:

Tarifverträge für die Kliniken der Unternehmensgruppe Dr. Marx:
Manteltarifvertrag vom 1. März 1999 (MTV) § 6 Abs. 1 Satz 1, § 7a Abs. 1
Satz 2; Entgelttarifvertrag vom 1. Januar 1999 (ETV) §§ 2, 4 Abschn. II,
§ 5.2; TzBfG § 4 Abs. 1; TVG § 4 Abs. 5

Leitsätze:

1. Nach Ablauf des Tarifvertrags kann der Arbeitgeber mit einem neu eingestellten Arbeitnehmer eine längere als die tarifliche Wochenarbeitszeit wirksam vereinbaren. Eine solche Erhöhung der Wochenarbeitszeit ist für die Eingruppierung des Arbeitnehmers ohne Bedeutung, wenn nach der tariflichen Regelung für die Eingruppierung ausschließlich die Art der vom Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeit oder eine in bestimmten Vergütungsgruppen vorausgesetzte Berufsausbildung entscheidend sind.

2. Die Erhöhung des wöchentlichen Stundenmaßes unter Beibehaltung der tariflichen Monatsvergütung führt zwar zu einem geringeren Stundenlohn des Arbeitnehmers. Sie ist aber kein Grund für die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer vom Arbeitgeber vorgesehenen Eingruppierung, wenn diese den tariflichen Merkmalen entspricht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 ABR 42/05
10 TaBV 1/05
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Freiburg -

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Juni 2006

BESCHLUSS

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

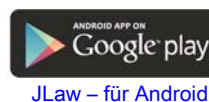
2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 28. Juni 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Schuster beschlossen:



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



gen Katalog, sondern dienen der Erläuterung. Anderweitige, gar nicht oder nicht in vollem Umfang zutreffend aufgeführte Tätigkeiten sind unter Berücksichtigung der Merkmale oder vergleichbarer Beispiele einzugruppieren.

...

7. Nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen erhalten von der Vergütung, die für entsprechend vollbeschäftigte Mitarbeiter/-innen festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

...

§ 4 _____ Tätigkeitsbereiche und Vergütungsgruppen

...

II. Pflegedienst

...

- Krankenschwester/Krankenpfleger Verg.Gr.4

...

§ 5.2 _____ Überstunden

Für angeordnete Überstunden (§ 7 a Manteltarifvertrag) sind je Stunde 1/167 [1/174] des vereinbarten Gehaltes sowie folgende Zeitzuschläge zu zahlen:

- | | | |
|----|--|--------|
| a) | an Werktagen | 25 %, |
| b) | an Samstagen ab 13.00 Uhr und an Sonntagen | 50 %, |
| c) | an sonstigen Feiertagen | 100 %, |
| d) | für Nachtarbeit | 20 %.“ |

Am 27. Juli 2004 unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat schriftlich über ihre Absicht, Frau M als Krankenschwester einzustellen. Auf dem beigegeführten Formblatt mit der Überschrift „Begleitformular Neueinstellung/Vertragsverlängerung“ trug sie in der Zeile „Arbeitsumfang“ „80 % = 32 Stunden“ ein. Als vorgesehene Eingruppierung gab sie die Vergütungsgruppe 4/3 an. Der Betriebsrat stimmte der Einstellung zu. Seine Zustimmung zu der vorgesehenen Eingruppierung verweigerte er in einem Schreiben an die Arbeitgeberin vom 29. Juli 2004 und führte zur Begründung an, die beabsichtigte Eingruppierung verstoße gegen den ETV. Die Vergütungsgruppen dieses Tarifvertrages knüpften an die im MTV festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden und nicht an eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden an.

3



- Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die vorgesehene Eingruppierung sei tarifgerecht. Die Tätigkeit einer Krankenschwester sei der Vergütungsgruppe 4 ETV zuzuordnen. Für die Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe des ETV seien allein die tariflichen Tätigkeitsmerkmale maßgebend. 4
- Die Arbeitgeberin hat beantragt: 5
- Die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin M in die Vergütungsgruppe 4 des Entgelttarifvertrags Dr. Marx wird ersetzt.
- Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. 6
- Er hält die vorgesehene Eingruppierung für tarifwidrig und meint, die Tarifvertragsparteien hätten im ETV die Zuordnung zu den Vergütungsgruppen untrennbar mit der tariflichen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden verbunden. Sie hätten bestimmt, dass für über dieses Stundenmaß hinaus geleistete Stunden Überstundenzuschläge zu zahlen seien. Ihm stehe bei der Eingruppierung ein Recht auf umfassende Richtigkeitskontrolle zu. Diese erstrecke sich auch darauf, dass die für die Höhe der tariflichen Vergütung jeweils maßgebenden Faktoren eingehalten würden. Die Beschäftigung auf der Basis einer Wochenarbeitszeit von 40 anstatt von 38,5 Stunden führe bei Frau M zu einer um 118,83 Euro verminderten Bruttomonatsvergütung. 7
- Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat die Zurückweisung des Antrags weiter. 8
- II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Zustimmung des Betriebsrats zu Recht ersetzt. 9
1. Das Landesarbeitsgericht hat zusammengefasst angenommen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers sei nach der tariflichen Regelung kein Merkmal für die Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe des ETV und damit für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers nach diesem Tarifvertrag ohne Bedeutung. Die Verlängerung der Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 40 Stunden ohne entsprechende Erhöhung der Vergütung sei nur von vergütungsrechtlicher Relevanz. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Eingruppierung erstrecke sich jedoch nicht auf die Vergütungshöhe. 10



2. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts stimmt der Senat zu. Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin ist begründet. Die Vergütung der Krankenschwester M auf der Basis einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden war kein Grund iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG für die Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung.

11

a) Nach § 99 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern die Zustimmung zu einer vom Arbeitgeber vorgesehenen Eingruppierung ua. dann verweigern, wenn diese gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstoßen würde. Eingruppierung ist die Einordnung des Arbeitnehmers in ein kollektives, mindestens zwei Vergütungsgruppen enthaltendes Entgeltschema, das eine Zuordnung der Arbeitnehmer nach bestimmten, generell beschriebenen Merkmalen vorsieht (*BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - BAGE 112, 238; 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - BAGE 102, 135; 2. April 1996 - 1 ABR 50/95 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 7 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 137*). Es geht um die nicht konstitutive Festlegung der für den Arbeitnehmer maßgebenden Vergütungsgruppe der im Betrieb angewandten, in der Regel tariflichen Vergütungsgruppenordnung. Das verlangt die Subsumtion eines bestimmten Sachverhalts unter eine vorgegebene Ordnung (*BAG 22. April 2004 - 8 ABR 10/03 - ZTR 2004, 582; 17. April 2003 - 8 ABR 24/02 -; 17. April 2003 - 8 ABR 16/02 -; 27. Juli 1993 - 1 ABR 11/93 - BAGE 74, 10*). Welche Subsumtionsschritte dabei zu vollziehen sind, hängt von der Ausgestaltung der Vergütungsordnung ab. Eine Eingruppierung ist damit keine Rechtsgestaltung, sondern ein Akt der Rechtsanwendung, an dem der Betriebsrat nach § 99 BetrVG beteiligt ist. Bei diesem Mitbestimmungsrecht handelt es sich um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (*st. Rspr., vgl. BAG 30. Oktober 2003 - 8 ABR 47/02 -; 17. April 2003 - 8 ABR 24/02 -; 27. Juni 2000 - 1 ABR 29/99 - ZTR 2001, 188*).

12

b) Der ETV, den die Arbeitgeberin unabhängig von einer Tarifbindung ihrer Arbeitnehmer anwendet, beinhaltet ein kollektives Entgeltschema, das die Zuordnung der Arbeitnehmer nach bestimmten, generell beschriebenen Merkmalen zu verschiedenen Vergütungsgruppen vorsieht. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 ETV ist jeder Arbeitnehmer in eine der in § 4 ETV aufgeführten Vergütungsgruppen einzustufen. Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers sind gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 ETV die Art der von ihm ausgeübten Tätigkeit und, soweit dies in den einzelnen Gruppen vorausgesetzt wird, seine Berufsausbildung entscheidend, es sei denn, dass der Arbeitnehmer in dieser Tätigkeit

13



denjenigen mit Berufsausbildung gleichwertig ist. § 4 Abschn. II regelt die Eingruppierung von Arbeitnehmern im Pflegedienst. Danach sind Krankenschwestern und Krankenpfleger nach dem 1. Berufsjahr in die Vergütungsgruppe 4 ETV eingruppiert. Dem entspricht die von der Arbeitgeberin vorgesehene Eingruppierung.

- c) Das wöchentliche Stundenmaß ist entgegen der Auffassung des Betriebsrats nach dem Wortlaut der Eingruppierungsvorschriften des ETV, auf den es bei der Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages zunächst ankommt (*st. Rspr., vgl. BAG 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - BAGE 46, 308*), für die Eingruppierung von Arbeitnehmern nach dem ETV ohne Bedeutung. 14
- aa) Wenn § 2 Abs. 2 Satz 1 ETV regelt, dass für die Eingruppierung des Arbeitnehmers die Art der von ihm ausgeübten Tätigkeit entscheidend ist, knüpft diese Eingruppierungsvorschrift nach ihrem Wortlaut die Eingruppierung des Arbeitnehmers nicht an die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Dies gilt auch, soweit nach der Tarifvorschrift die Berufsausbildung des Arbeitnehmers für die Eingruppierung maßgebend ist. 15
- bb) § 4 Abschn. II ETV ordnet Arbeitnehmer im Pflegedienst ungeachtet der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verschiedenen Vergütungsgruppen zu. 16
- d) Der Wortlaut der Regelung in § 2 Abs. 7 ETV, wonach nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer von der Vergütung, die für entsprechend vollbeschäftigte Mitarbeiter festgelegt ist, den Teil erhalten, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht, spricht nicht dafür, dass entsprechend dem Verständnis des Betriebsrats die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit ein Eingruppierungsmerkmal ist. Diese Tarifvorschrift regelt nicht die Einordnung von Arbeitnehmern in das Entgeltschema des ETV. Sie setzt die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine der Vergütungsgruppen des ETV voraus und legt die Höhe der Vergütung nicht vollbeschäftigter Arbeitnehmer fest, ohne selbst zu bestimmen, bei welchem Stundenmaß ein Arbeitnehmer vollbeschäftigt ist. 17
- e) Auch aus § 5.2 ETV folgt nichts anderes. Diese Vorschrift verweist für angeordnete Überstunden auf die Regelung in § 7a MTV und bestimmt, wie nicht ausgeglichene Überstunden zu vergüten sind. Sie ordnet Arbeitnehmer auf Grund ihrer jeweiligen Wochenarbeitszeit nicht unterschiedlichen Vergütungsgruppen zu. Wenn die Tarif- 18



vertragsparteien bei der Bemessung der Überstundenvergütung auf die in § 6 Abs. 1 des gekündigten MTV geregelte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden abgestellt und eine Beschäftigung mit diesem Stundenmaß als Vollbeschäftigung festgelegt haben, hindert dies nach Ablauf des Tarifvertrags (§ 4 Abs. 5 TVG) nicht die Vereinbarung einer längeren Wochenarbeitszeit. Die Nachwirkung tarifvertraglicher Normen erstreckt sich nicht auf Arbeitsverhältnisse, die erst im Nachwirkungszeitraum begründet werden (*st. Rspr.*, BAG 6. Juni 1958 - 1 AZR 515/57 - BAGE 6, 90; 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 - BAGE 27, 22; 7. November 2001 - 4 AZR 703/00 - BAGE 99, 283). Die Erhöhung des wöchentlichen Stundenmaßes unter Beibehaltung der tariflichen Monatsvergütung führt zwar zu einem verminderten Stundenlohn. Ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit für die Eingruppierung ohne Bedeutung, erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Eingruppierung jedoch weder auf den Umfang der Arbeitszeit, noch auf die Höhe der Vergütung. Wenn die von der Arbeitgeberin auf der Basis einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden neu eingestellte Krankenschwester M für dieselbe Vergütung länger zu arbeiten hat als vergleichbare Arbeitnehmer, die nicht erst im Nachwirkungszeitraum (§ 4 Abs. 5 TVG) eingestellt wurden und die auf Grund der Nachwirkung des § 6 Abs. 1 MTV trotz des Ablaufs dieser Tarifvorschrift bereits bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden vollbeschäftigt sind, beruht dies nicht auf einer tarifwidrigen Eingruppierung, sondern auf der nach Ablauf des gekündigten MTV zulässigen Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit.

- f) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats gibt der Beschluss des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 19. August 2004 (- 8 ABR 40/03 -) kein anderes Ergebnis vor. Die Entscheidung betraf die Ermittlung der zutreffenden Entgeltstufe auf Grund einer Umgruppierung und damit einen anderen Sachverhalt. 19
- g) Gegen das Verständnis des Betriebsrats, die im abgelaufenen MTV festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden sei ein Eingruppierungsmerkmal, spricht außer dem tariflichen Gesamtzusammenhang auch das Verbot der Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer in § 4 Abs. 1 TzBfG. 20
- aa) Die Tarifvertragsparteien haben die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in § 6 Abs. 1 MTV und die für die Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe entscheidenden Merkmale in den §§ 2, 4 ETV geregelt. Hätten sie für die Eingruppierung von Arbeitnehmern auch auf das jeweilige wöchentliche Stundenmaß abstellen wollen, hätte 21



es nahe gelegen, dieses in § 2 ETV als Merkmal für die Eingruppierung zu nennen. Die Regelung der Wochenarbeitszeit und der Merkmale für die Eingruppierung in verschiedenen Tarifverträgen spricht deshalb dafür, dass eine Verkürzung oder Verlängerung der Wochenarbeitszeit nach dem Willen der Tarifvertragsparteien für die Eingruppierung ohne Bedeutung sein sollte.

bb) Schließlich verstieße eine Eingruppierung in verschiedene Vergütungsgruppen allein auf Grund unterschiedlicher Wochenarbeitszeiten gegen das Verbot der Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer in § 4 Abs. 1 TzBfG. Auch dies steht dem Verständnis des Betriebsrats entgegen, die Wochenarbeitszeit sei ein Eingruppierungsmerkmal.

22

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Schmidt

Schuster



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

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