

Aktenzeichen: 10 ABR 48/05
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Beschluß vom 2. August 2006
- 10 ABR 48/05 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 5. April 2004
- 15 BV 598/03 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 26. April 2005
- 18/4 TaBV 88/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung - Reiseverkehrskauffrau - Besitzstandsklausel

Gesetze:

BetrVG § 99 Abs. 1 Satz 1; Gehaltstarifvertrag zwischen der DRV-Tarifgemeinschaft und der Gewerkschaft ver.di vom 25. Februar 2003 § 2 Beschäftigungsgruppe C und D § 3

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 48/05
18/4 TaBV 88/04
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. August 2006

BESCHLUSS

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Zehnte Senat auf Grund der mündlichen Anhörung vom 2. August 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und die ehrenamtliche Richterin Alex für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 26. April 2005 - 18/4 TaBV 88/04 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die zutreffende Eingruppierung von 22 Arbeitnehmern und führen das vorliegende Verfahren über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung einer bei der Arbeitgeberin beschäftigten Reiseverkehrskauffrau als Musterverfahren.

1

Die Beteiligte zu 1) (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist ein Unternehmen der Touristikbranche, der Beteiligte zu 2) der bei ihr gebildete Betriebsrat (im Folgenden: Betriebsrat). Die Arbeitgeberin war Mitglied der Tarifgemeinschaft des Deutschen Reisebüroverbandes (im Folgenden: DRV-T). Die DRV-T hatte mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr Tarifverträge für private Reisebürobetriebe und Reiseveranstalter abgeschlossen, ua. einen Gehaltstarifvertrag vom 5. Juni 1997. Zum 31. Dezember 1997 trat die Arbeitgeberin aus der DRV-T aus und schloss mit der Gewerkschaft ver.di Haustarifverträge, ua. einen Gehaltstarifvertrag vom 12. April 1999 (im Folgenden: Haus-GehaltsTV), dessen Regelungen inhaltlich den bis 30. November 1999 gültigen Bestimmungen des Verbandstarifvertrages entsprechen. Der Haus-GehaltsTV bestimmt in § 2 die Einreihung der Arbeitnehmer in Beschäftigungsgruppen nach folgenden Kriterien:

2

„Beschäftigungsgruppe B

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch kurze Einarbeitung erworben werden.



Beispiele:

...

Beschäftigungsgruppe C

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel in einer fachbezogenen Berufsausbildung oder in einer vergleichbaren Grundausbildung erworben werden.

Beispiele:

...

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die Fachkenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene, fachbezogene Berufsausbildung und durch weitere Berufserfahrung erworben werden.

Beispiele:

...

Reiseverkehrskaufmann/frau/ Reisebürokaufmann/frau (bis zu 12 Monaten nach abgeschlossener Ausbildung: K1, für weitere 12 Monate: K2, anschließend Stufe D 2)

...“

Der Haus-GehaltsTV wurde zum 31. Dezember 2002 gekündigt. Zum 1. Mai 2003 trat die Arbeitgeberin wieder in die DRV-T ein und wendet seither auf die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiter ua. den zwischen der DRV-T und der Gewerkschaft ver.di geschlossenen Gehaltstarifvertrag vom 25. Februar 2003 (im Folgenden: GehaltsTV) an. Hierin heißt es:

3

„§ 2

Richtlinien für die Einreihung in die Beschäftigungsgruppen

1. Die Arbeitnehmer werden in Beschäftigungsgruppen eingereiht.
- ...
5. Für die Einreihung der Arbeitnehmer/innen in die Beschäftigungsgruppe C bis H ist in der Regel eine Berufsausbildung (Reisebüroausbildung oder andere verwertbare Ausbildung) erforderlich. Die notwendigen Kenntnisse können auch durch eine andere Ausbildung oder durch eine praktische kaufmännische Tätigkeit erworben sein. Im Übrigen entscheidet die Tätigkeit über



die Eingruppierung.

...

8. Für die Eingruppierung in die einzelnen Beschäftigungsgruppen sind die Oberbegriffe maßgebend. Zur Erleichterung für die Einreihung in diese Beschäftigungsgruppen sind wesentliche Beispiele aufgeführt, die im November 1999 von den Tarifvertragsparteien übereinstimmend festgelegt wurden.

...

Beschäftigungsgruppe B

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch kurze Einarbeitung erworben werden.

Beispiele:

...

- Mitarbeiter im Geschäftsreisebereich mit einfachen Tätigkeiten

Beschäftigungsgruppe C

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel in einer fachbezogenen Berufsausbildung oder in einer vergleichbaren Grundausbildung erworben werden. *)

Beispiele:

- Mitarbeiter/in im Verkauf im Reisebüro
- Mitarbeiter/in im Geschäftsreisebereich

...

- *) Protokollnotiz zu C: Reiseverkehrskaufleute in den Bereichen Reisebüro und Geschäftsreise sind in C einzugruppieren.

Beschäftigungsgruppe D

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die Fachkenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene, fachbezogene Berufsausbildung und durch weitere Berufserfahrung erworben werden. *)

Beispiele:

...

- Sachbearbeiter/in mit Spezialaufgaben in der Geschäftsreise/ Reisebüro

...

- *) Protokollnotiz zu D: Reiseverkehrskaufleute und Absolventen sonstiger kaufmännischer Ausbildungsberufe wer-



den nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in Beschäftigungsgruppe D eingruppiert, ausgenommen bei unter C aufgeführten Tätigkeiten in den Bereichen Reisebüro und Geschäftsreise. Eine Eingruppierung in einer höheren Beschäftigungsgruppe findet gemäß § 2 Ziff. 8 statt, wenn die entsprechenden Anforderungen der in der jeweiligen Gruppe beschriebenen Tätigkeit(en) erfüllt sind.

Beschäftigungsgruppe E

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die gründliche Fachkenntnisse erfordern, wie sie in der Regel auf dem in Gruppe D angegebenen Weg - ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsausbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet - erworben werden.

Beispiele:

...

Die Beispiele zu den Beschäftigungsgruppen wurden von den Tarifvertragsparteien bereits mit Wirkung zum 1. Dezember 1999 neu gefasst. § 3 GehaltsTV, der in den seit dem 1. Dezember 1999 abgeschlossenen Verbandstarifverträgen entsprechende Vorgängerregelungen hatte, lautet:

4

„Besitzstandsregelungen:

- a) Aus Anlass der Neuordnung der Beispiele erfolgen keine Abgruppierungen. Soweit der bisherige Tarifvertrag eine zeitablaufbedingte Höhergruppierung vorsah, erfolgt diese nach den Regeln des alten Tarifvertrages (z. B. Betreuer/in an Flughafenstationen)
- b) Arbeitnehmer/innen, die am 1. Dezember 1999 in K1 oder K2 eingruppiert sind, verbleiben bis zum vorgesehenen Zeitablauf in diesen Eingruppierungen. Danach erfolgt ihre Eingruppierung in der Beschäftigungsgruppe D.“

Die Mitarbeiterin T absolvierte von September 1999 bis Juni 2001 bei der Arbeitgeberin eine Berufsausbildung zur Reiseverkehrskauffrau. Seit dem 13. Juni 2001 wird sie von der Arbeitgeberin auf Grund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 17. Mai 2001 als Reiseverkehrskauffrau beschäftigt. In § 1 heißt es:

5

„§ 1

Arbeitsverhältnis

- I Die Arbeitnehmerin wird mit Wirkung vom Tage nach der bestandenen Prüfung, voraussichtlich Mitte Juni 2001, als Reiseverkehrskauffrau für die Vertriebsstelle W einge-



stellt. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Verkauf von Reisen.

...

- II Soweit in diesem Vertrag nichts gegenteiliges vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Haustarifvertragswerkes in seiner jeweils geltenden Fassung, dem die Arbeitgeberin unterliegt. Sofern das Haustarifvertragswerk durch andere tarifliche Vereinbarungen abgelöst wird, gelten diese tariflichen Vorschriften. Derzeit gilt das Haustarifvertragswerk vom April 1999, das die Arbeitnehmerin anbei erhält und jederzeit beim Leiter der Vertriebsstelle eingesehen werden kann.“

Frau T ist im Bereich Geschäftsreise (Business Travel) tätig. Als Reiseverkehrskauffrau verrichtet sie hierbei sämtliche anfallenden Aufgaben der Kundenbetreuung und -beratung und des Verkaufs im Hinblick auf Flug- und Bahnverbindungen, führt Hotel- und Mietwagenreservierungen durch und ist in der Vertretung im Bereich Touristik tätig. Im Rahmen ihrer Arbeit steht sie Auszubildenden für Rückfragen zur Verfügung, ohne dass ihr die Ausbildung der Auszubildenden übertragen ist. Sie arbeitet mit dem Reservierungssystem Global Trac, mit dem Kunden nach einer System-einführung über das Internet auf einer eigens eingerichteten Seite als Besteller mit geschütztem Passwort Flüge, Bahnreisen, Mietwagen und Hotels selbst buchen können. Die Bestellerangaben werden auf Vollständigkeit und Richtigkeit überprüft und im weiteren Verlauf wie bei den anderen Kunden bearbeitet.

6

Frau T wurde zu Beginn ihrer Beschäftigung nach den Bestimmungen des Haus-GehaltsTV in die Beschäftigungsgruppe DK1 und nach Ablauf eines Jahres ab 13. Juni 2002 in DK2 eingruppiert. Mit Schreiben vom 10. Juni 2003 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zur Eingruppierung ua. der Mitarbeiterin T in die Gehaltsgruppe C Stufe 2 GehaltsTV. Der Betriebsrat widersprach der Eingruppierung mit Schreiben vom 16. Juni 2003 wie folgt:

7

„...“

Wie Sie richtig feststellen, gibt es die Gehaltsgruppen DK1 und DK2 im DRV nicht mehr.

Wir widersprechen der von Ihnen vorgenommenen Eingruppierung, da nach unserer Rechtsauffassung eine Eingruppierung in D vorzunehmen ist.

Die benannten Beschäftigten waren nach ihrer Ausbildung bereits in die Gehaltsgruppe D eingruppiert worden. Eine Abgruppierung in C würde eine Benachteiligung bedeuten. Bei Tarifabschluss des DRV im Jahre 1999 wurde für diesen Fall im § 3



Ziffer b) eine Besitzstandsregelung vereinbart, die nun auch bei unserem Tarifübergang vom DER-Haustarifvertrag zum DRV-Tarifvertrag analog anzuwenden ist.“

Die Arbeitgeberin hat am 14. Oktober 2003 das vorliegende Beschlussverfahren auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung der Mitarbeiterin T in die Tarifgruppe C Stufe 2 beim Arbeitsgericht anhängig gemacht. Über die zutreffende Stufe streiten die Beteiligten nicht.

8

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, Frau T sei nach dem GehaltsTV zutreffend in Tarifgruppe C2 eingruppiert. Der Betriebsrat sei mit dem Vortrag, die Mitarbeiterin verrichte Spezialaufgaben, ausgeschlossen, weil er ihn nicht in seinem Widerspruchsschreiben aufgeführt habe. Der Betriebsrat habe für die Musterverfahren ausdrücklich Mitarbeiter ohne Spezialaufgaben benennen wollen und verhalte sich treuwidrig, wenn er jetzt behaupte, Frau T habe solche Aufgaben. Frau T nehme auch keine Spezialaufgaben wahr, weil ihr Aufgabenbereich dem einer normalen „All-round-Kraft im Reisebüro“ entspreche. Die Ausbildung der Auszubildenden sei nicht ihr, sondern ihrem unmittelbaren Vorgesetzten übertragen. Wenn sie den Auszubildenden Fragen beantworte, sei ihr damit keine Ausbildungsverantwortung übertragen. Auch die Arbeit mit dem Reservierungssystem Global Trac stelle keine Spezialaufgabe dar, da es Teil der Ausbildung zur Reiseverkehrskauffrau sei, Reservierungssysteme anzuwenden. Jeder andere Mitarbeiter könne diese Aufgabe ebenfalls übernehmen. Sie bestreite auch, dass Frau T einen Leitfaden für den Umgang mit Global Trac erstellt habe, im Betrieb sei hierzu nichts bekannt. Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, die Besitzstandsklausel des § 3 GehaltsTV greife nicht ein, weil sie am 1. Dezember 1999 nicht Verbandsmitglied in der DRV-T gewesen sei und Frau T zu diesem Zeitpunkt in keinem Arbeitsverhältnis gestanden habe.

9

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

10

die Zustimmung des Beteiligten zu 2. zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin T in die Tarifgruppe C2 des bei der Beteiligten zu 1. geltenden Gehaltstarifvertrages zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat zu seinem Zurückweisungsantrag die Ansicht vertreten, Frau T sei in Tarifgruppe D eingruppiert. Er könne sich darauf berufen, dass sie mit Spezialaufgaben befasst sei. Im Rahmen der Ausbildung der Auszubildenden erkläre sie diesen Arbeitsabläufe. Für ihre Tätigkeit mit dem Reservierungssystem Global Trac seien Kenntnisse und Fähigkeiten Voraussetzung, die nicht durch die Berufsausbil-

11



dung, sondern auf Grund weiterer Berufserfahrung erworben würden. Die vorzunehmenden Buchungsschritte habe sie in einem Leitfaden zusammengefasst. Der Vortrag der Arbeitgeberin, auch andere Mitarbeiter könnten künftig mit der Arbeit am Global Trac betraut werden, stehe dem Charakter einer Spezialaufgabe nicht entgegen, da sich dem Tarifvertrag nicht entnehmen lasse, dass nur einzelne Arbeitnehmer mit Spezialaufgaben betraut werden könnten. Im Übrigen sei Frau T bereits wegen der nach Sinn und Zweck anwendbaren Besitzstandsklausel des § 3 GehaltsTV der Tarifgruppe D zugeordnet. Die Stichtagsregelung sei so zu verstehen, dass der jeweilige Tag der Neuordnung gemeint sei, hier also der 1. Mai 2003. Die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe C bedeute für Frau T eine Abgruppierung.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben und die Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung der Mitarbeiterin T ersetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrates gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat weiter die Zurückweisung des Zustimmungsersetzungsantrages der Arbeitgeberin.

12

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates ist unbegründet. Die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin T war zu ersetzen. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu Unrecht verweigert, da Frau T zutreffend in Beschäftigungsgruppe C2 eingruppiert ist.

13

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass der Betriebsrat mit seinem Vorbringen, Frau T führe Spezialaufgaben aus, nicht ausgeschlossen sei, weil er hierdurch lediglich ein weiteres rechtliches Argument für den von ihm geltend gemachten Rechtsfehler der Tarifwidrigkeit der Eingruppierung anführe. Die Eingruppierung in die Tarifgruppe C2 sei tarifgerecht. Zwar sei die Tätigkeit der Mitarbeiterin T nicht eindeutig einem der tariflichen Richtbeispiele zugeordnet. Es sei zwischen den Beteiligten umstritten, ob sie als Mitarbeiterin im Geschäftsbereich zusätzlich Spezialaufgaben im Sinne des Richtbeispiels der Beschäftigungsgruppe D wahrnehme. Für eine höhere Eingruppierung als in die Gehaltsgruppe C sei daher die Erfüllung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe D erforderlich. Dies sei bei Frau T jedoch nicht der Fall, weil weder in ihrer Beschäftigung mit den Auszubildenden, noch in der Arbeit mit dem Reservierungssystem Global Trac Spezialaufgaben im Tarifsinn zu sehen seien, die eine weitere Berufserfahrung erforderten. Eine Eingruppierung in die Beschäftigungsgruppe D folge auch nicht aus der Besitzstandsklausel des § 3 GehaltsTV. Deren Anwendungsbereich sei für Außenseiter auch dann nicht eröffnet, wenn die auf sie

14



anwendbare Vergütungsgruppensystematik mehr oder weniger zufällig dem Vergütungsgruppensystem des alten Flächentarifvertrages entspreche.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts folgt der Senat im Wesentlichen. Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin zur Ein- bzw. Umgruppierung der Arbeitnehmerin T ist zulässig und begründet. 15

1. Der Zustimmungsersetzungsantrag ist zulässig. 16

Die Mitarbeiterin T war zuletzt entsprechend dem nach § 1 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages iVm. § 4 Abs. 5 TVG anwendbaren Haus-GehaltsTV in Beschäftigungsgruppe DK2 eingruppiert. Nachdem die Arbeitgeberin zum 1. Mai 2003 wieder in die DRV-T eingetreten ist, begehrt sie die Zuordnung der Mitarbeiterin T in die Beschäftigungsgruppe C des GehaltsTV, der gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages als neue Vergütungsordnung Anwendung findet und damit die Zustimmung zu einer Umgruppierung. 17

a) Gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern die Zustimmung des Betriebsrates zu einer geplanten Umgruppierung einzuholen. Diese Voraussetzungen sind erfüllt. 18

b) Die Zustimmung des Betriebsrates zur Umgruppierung ist form- und fristgerecht verweigert worden. Sie gilt nicht bereits nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Der Betriebsrat hat der Arbeitgeberin am 16. Juni 2003 und damit innerhalb einer Woche nach seiner Unterrichtung die Verweigerung seiner Zustimmung unter Angabe von Gründen iSd. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG schriftlich mitgeteilt. Hierfür genügt die Äußerung, nach seiner Rechtsauffassung sei eine Eingruppierung in die Beschäftigungsgruppe D vorzunehmen. Damit rügt der Betriebsrat eine fehlerhafte Anwendung der tariflichen Eingruppierungsregelungen. Die Zustimmungsverweigerung lässt es als möglich erscheinen, dass einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend aufgezählten Gründe geltend gemacht wird (vgl. BAG 22. April 2004 - 8 ABR 10/03 - ZTR 2004, 582; 17. April 2003 - 8 ABR 24/02 -; 26. Januar 1988 - 1 AZR 531/86 - BAGE 57, 242). Nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist unbeachtlich mit der Folge, dass die Zustimmung des Betriebsrates als erteilt gilt (BAG 26. Januar 1988 - 1 AZR 531/86 - BAGE 57, 242; 18. Oktober 1988 - 1 ABR 33/87 - BAGE 60, 57). Ob der Betriebsrat daran gehindert ist, sich im vorliegenden Verfahren darauf zu berufen, Frau T verrichte als Sachbearbeiterin Spezialaufgaben im 19



Bereich Geschäftsreise nach Beschäftigungsgruppe D, ist keine Frage der Fiktionswirkung des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG, sondern eine solche der Begründetheit seines Widerspruchs.

2. Der Zustimmungsersetzungsantrag ist auch begründet, denn der Widerspruch des Betriebsrates ist nicht begründet. 20

a) Bei der Ein- oder Umgruppierung handelt es sich um die Einordnung einzelner Arbeitnehmer in ein kollektives Entgeltschema (*BAG 17. März 2005 - 8 ABR 8/04 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 90 = EzA TVG § 4 Eingruppierung Nr. 10*). Bei diesem Vorgang ist zu klären, welchen Merkmalen der im Betrieb geltenden Vergütungsordnung die jeweilige Tätigkeit entspricht. Dies verlangt die Subsumtion eines bestimmten Sachverhalts unter eine vorgegebene Ordnung (*BAG 22. April 2004 - 8 ABR 10/03 - ZTR 2004, 582*). Dabei ist es unerheblich, ob die Vergütungsordnung kraft Tarifbindung wirkt, auf einer Betriebsvereinbarung beruht, auf Grund einzelvertraglicher Vereinbarungen allgemein im Betrieb zur Anwendung kommt oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen wurde. Der Vorgang erfolgt grundsätzlich im Verhältnis der Arbeitsvertragsparteien zueinander. Eine Eingruppierung stellt keine Rechtsgestaltung dar, sondern einen gedanklichen Vorgang. An diesem Akt der Rechtsanwendung ist der Betriebsrat im Sinne einer Richtigkeitskontrolle beteiligt (*st. Rspr.; vgl. BAG 17. März 2005 - 8 ABR 8/04 - aaO*). 21

b) Die Arbeitgeberin wendet seit ihrem Wiedereintritt in die DRV-T ab 1. Mai 2003 auf die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiter unstreitig den GehaltsTV als kollektives Entgeltschema an. Die Arbeitnehmerin T erfüllt nach den tariflichen Vorgaben des GehaltsTV nicht die Eingruppierungsmerkmale der Beschäftigungsgruppe D, sondern ist in Beschäftigungsgruppe C eingruppiert. 22

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die allgemeinen Merkmale einer Vergütungsgruppe grundsätzlich erfüllt, wenn der Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausübt, die als Regel-, Richt- oder Tätigkeitsbeispiel zu dieser Vergütungsgruppe genannt ist (*8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 22. Juni 2005 - 10 ABR 34/04 - NZA-RR 2006, 23*). Dies beruht darauf, dass die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten häufig vorkommende, typische Aufgaben einer bestimmten Vergütungsgruppe fest zuordnen können. Dieses Verständnis der Bedeutung von Richt-, Regel- oder Tätigkeitsbeispielen entspricht auch den bei der Tarifauslegung 23



besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, denen die Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen gerecht werden *wollen* (BAG 19. August 2004 - 8 AZR 375/03 - EzA TVG § 4 Chemische Industrie Nr. 7). Diese Bedeutung für die Eingruppierung in ein tarifliches Vergütungssystem haben Richt-, Regel- oder Tätigkeitsbeispiele aber nur dann, wenn sie lediglich einmal als Beispiele in einer bestimmten Vergütungsgruppe erscheinen (BAG 19. August 2004 - 8 AZR 375/03 - aaO). Wird die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden (BAG 25. September 1991 - 4 AZR 87/91 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 7 = EzA TVG § 4 Großhandel Nr. 2). Dies gilt auch, wenn die Tätigkeitsbeispiele ihrerseits unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten (BAG 22. Juni 2005 - 10 ABR 34/04 - aaO). Die unbestimmten Rechtsbegriffe sind dann im Lichte der Oberbegriffe auszulegen (BAG 17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -).

bb) Von diesen Grundsätzen sind auch die Tarifvertragsparteien bei Abschluss des GehaltsTV ausgegangen. Nach § 2 Abs. 1 GehaltsTV werden die Arbeitnehmer in eine der tariflichen Beschäftigungsgruppen eingereiht, wobei gemäß § 2 Abs. 8 GehaltsTV die Oberbegriffe maßgebend und zur Erleichterung der Einreihung in die Beschäftigungsgruppen wesentliche Beispiele aufgeführt sind, welche die Tarifvertragsparteien im November 1999 übereinstimmend festgelegt haben. Zur Eingruppierung in Beschäftigungsgruppe C führen Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel in einer fachbezogenen Berufsausbildung oder in einer vergleichbaren Ausbildung erworben werden. Als im Streitfall allein in Betracht kommendes Richtbeispiel sind in Beschäftigungsgruppe C Mitarbeiter/innen im Geschäftsreisebereich aufgeführt. Demgegenüber werden in Beschäftigungsgruppe D Arbeitnehmer/innen eingruppiert, deren Tätigkeit Fachkenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene fachbezogene Berufsausbildung und durch weitere Berufserfahrung erworben werden. Das einschlägige Richtbeispiel der Beschäftigungsgruppe D lautet: „Sachbearbeiter/in mit Spezialaufgaben in der Geschäftsreise/ Reisebüro“.

Das Landesarbeitsgericht hat bindend festgestellt, dass die Mitarbeiterin T über eine abgeschlossene Ausbildung als Reiseverkehrskauffrau verfügt und bei der Arbeitgeberin als Mitarbeiterin im Geschäftsreisebereich eingesetzt ist. Mitarbeiter in der Geschäftsreise erfüllen das entsprechende nur hier angeführte Richtbeispiel zur Beschäftigungsgruppe C und damit zugleich die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale die-

24

25



ser Gruppe. Nach den mit Tarifvertragscharakter ausgestatteten Protokollnotizen zu den Beschäftigungsgruppen C und D sind im Bereich Geschäftsreise eingesetzte Reiseverkehrskaufleute wie die Mitarbeiterin T grundsätzlich der Beschäftigungsgruppe C zugeordnet.

c) Die Mitarbeiterin T als im Bereich Geschäftsreise tätige Reiseverkehrskauffrau ist nicht der Beschäftigungsgruppe D zuzuordnen, weil weder das Richtbeispiel „Sachbearbeiter/in mit Spezialaufgaben in der Geschäftsreise“ noch die Tätigkeitsmerkmale der Oberbegriffe erfüllt sind. 26

aa) Diese Frage ist im Zustimmungsersetzungsverfahren zu überprüfen, obwohl der Betriebsrat erstmals im Verlauf des Rechtsstreits vorgebracht hat, die Arbeitnehmerin T sei - auch unabhängig von der Besitzstandsklausel des § 3 GehaltsTV - in die Beschäftigungsgruppe D eingruppiert, weil ihre Tätigkeit deren Eingruppierungsmerkmale erfülle. 27

(1) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Betriebsrat mit Widerspruchsgründen, die er dem Arbeitgeber nicht innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG schriftlich mitgeteilt hat, im weiteren Verfahren ausgeschlossen. Dies gilt jedoch nicht für rechtliche Argumente, sondern nur für Gründe tatsächlicher Art sowie für die Einführung anderer Widerspruchsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG. Der Arbeitgeber soll davor geschützt werden, sich im Zustimmungsersetzungsverfahren mit immer neuen Lebenssachverhalten auseinandersetzen zu müssen (BAG 28. April 1998 - 1 ABR 50/97 - BAGE 88, 309). 28

(2) Der Betriebsrat hat in seinem Widerspruchsschreiben gerügt, Frau T sei nicht in Beschäftigungsgruppe C, sondern in Beschäftigungsgruppe D eingruppiert. Damit wirft er der Arbeitgeberin eine falsche Rechtsanwendung vor und macht deutlich, dass nach seiner Ansicht der Rechtsfehler in der unzutreffenden Eingruppierung liegt. Wenn der Betriebsrat darüber hinaus eine rechtliche Begründung gibt, indem er auf die Besitzstandsklausel des § 3 GehaltsTV abhebt, wird er hierdurch nicht in der Geltendmachung weiterer Begründungen für die falsche Eingruppierung beschränkt. Der Betriebsrat muss sich nicht auf einzelne rechtliche Argumente festlegen lassen (BAG 28. April 1998 - 1 ABR 50/97 - BAGE 88, 309). Dies gilt auch dann, wenn zur Darstellung der rechtlichen Argumente, die eine unzutreffende Eingruppierung begründen, im Rechtsstreit weiterer Sachvortrag erforderlich ist, sofern er sich auf denselben Lebenssachverhalt bezieht. In diesem Fall ist dem Schutz des Arbeitgebers genüge getan, weil er 29



sich darauf einstellen kann, dass die Frage der zutreffenden Beschäftigungsgruppe Gegenstand des Zustimmungsersetzungsverfahrens ist. Eine weitergehende Begründungspflicht des Betriebsrates zur Vermeidung einer Präklusion im späteren Rechtsstreit würde zu einer Überfrachtung des Anhörungsverfahrens führen, welches nicht als Rechtsstreit konzipiert ist (vgl. BAG 28. April 1998 - 1 ABR 50/97 - aaO). Die Arbeitgeberin kann sich nicht darauf berufen, der Betriebsrat handele treuwidrig, wenn er ab sprachewidrig die Mitarbeiterin T für das Musterverfahren benannt habe, das im Hinblick auf die Besitzstandsklausel geführt werde, um sich letztlich doch auf Spezialaufgaben zu berufen. Das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG und damit auch das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren dienen der Richtigkeitskontrolle im Hinblick auf die Eingruppierung. Der Betriebsrat kann daher nicht gegenüber der Arbeitgeberin auf die Berücksichtigung eingruppierungsrelevanter Tatsachen verzichten.

bb) Die Mitarbeiterin T ist nicht in die Beschäftigungsgruppe D eingruppiert. 30

(1) Ihre Tätigkeit entspricht nicht dem Richtbeispiel zur Beschäftigungsgruppe „Sachbearbeiter/in mit Spezialaufgaben in der Geschäftsreise“. 31

Zwischen den Beteiligten ist unstreitig, dass die Mitarbeiterin T die für eine Mitarbeiterin im Bereich Geschäftsreise üblichen Aufgaben der Kundenbetreuung und -beratung und des Verkaufs im Hinblick auf Flug- und Bahnverbindungen verrichtet, Hotel- und Mietwagenreservierungen durchführt und in der Vertretung im Bereich Touristik tätig ist. Das Landesarbeitsgericht geht im Ergebnis zu Recht davon aus, dass weder die darüber hinausgehende Arbeit der Mitarbeiterin T am Reservierungssystem Global Trac, noch deren Beschäftigung mit den Auszubildenden Spezialaufgaben im tariflichen Sinne darstellen, die eine Eingruppierung in die Beschäftigungsgruppe D rechtfertigen. 32

(1.1.) Bei dem Begriff der Spezialaufgaben handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff (BAG 12. Januar 1994 - 4 AZR 65/93 -; 11. November 1992 - 4 AZR 83/92 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 166; vgl. auch 26. November 2003 - 4 AZR 695/02 -). Wegen der Unbestimmtheit dieses Begriffes ist den Tatsachengerichten ein weiter Beurteilungsspielraum bei der Subsumtion einzuräumen. Das Rechtsbeschwerdegericht kann seine Anwendung nur daraufhin überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Würdigung übersehen hat (st. Rspr., vgl. BAG 25. Mai 2005 - 7 ABR 45/04 - AP BetrVG 1972 § 24 Nr. 13 = EzA BetrVG 2001 33



§ 40 Nr. 9; 9. Juni 1999 - 7 ABR 66/97 - BAGE 92, 26). Das Landesarbeitsgericht hat sich bei der Anwendung des Begriffes „Spezialaufgaben“ innerhalb des ihm zustehenden Ermessensspielraums gehalten.

(1.2.) Es hat den Rechtsbegriff der Spezialaufgaben im Tarifsinne nicht verkannt. Die Tarifvertragsparteien haben nicht definiert, was sie unter Spezialaufgaben verstehen. Der Begriff bedarf daher der Auslegung. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien, wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11 mwN).

34

Das Landesarbeitsgericht geht nach diesen Grundsätzen zutreffend davon aus, dass es sich bei Spezialaufgaben im tariflichen Sinne um besondere Aufgaben handelt, die über das Berufsfeld einer „Sachbearbeiter/in in der Geschäftsreise“ hinausgehen und die neben der fachbezogenen Ausbildung eine weitere Berufserfahrung fordern. Der Zusatz „Spezial-“ meint bereits nach seiner Wortbedeutung soviel wie „Einzel-“, „Sonder-“ oder „Fach-“ (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 7. Aufl. Stichwort: „Spezial-“*). Spezialaufgaben sind daher solche, die außerhalb der üblichen Aufgaben einer einschlägig ausgebildeten Reiseverkehrskauffrau liegen und deshalb besondere Fachkenntnisse erfordern (vgl. BAG 26. November 2003 - 4 AZR 695/02 -; 11. November 1992 - 4 AZR 83/92 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 166; 25. Mai 1988 - 4 AZR 790/87 -). Das Landesarbeitsgericht stellt auch zu Recht darauf ab, dass es zum Erwerb der Spezialaufgaben im tariflichen Sinne einer fachbezogenen Ausbildung und weiterer Berufserfahrung bedarf. Der im einschlägigen Richtbeispiel enthaltene unbestimmte Rechtsbegriff der Spezialaufgaben ist im Lichte der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe D auszulegen (vgl. BAG 17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -).

35



(1.3.) Es ist nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums annimmt, die Tätigkeit der Mitarbeiterin T am Reservierungssystem Global Trac sei keine Spezialaufgabe im Tarifsinne. 36

Der Umgang mit einem computergestützten Reservierungssystem gehört nach § 3 Abs. 2 Nr. 4.1 der zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses geltenden Verordnung über die Berufsausbildung zum Reiseverkehrskaufmann/zur Reiseverkehrskauffrau vom 24. Juni 1998 (BGBl. I S. 1511) iVm. Abschnitt I Ziff. 2.2 Buchst. c; Abschnitt II 1 Ziff. 4.1 des zugehörigen Ausbildungsrahmenplans zu den in der Ausbildung für Reiseverkehrskaufleute vermittelten Fertigkeiten und Kenntnissen. Der Umgang mit Global Trac ist nicht bereits deshalb eine Spezialaufgabe, die weitere Berufserfahrung erfordert, weil Frau T nicht an diesem System ausgebildet worden ist. Zu den erforderlichen Fähigkeiten einer Reiseverkehrskauffrau gehört es auch, auf Grund in der Ausbildung erlernter allgemeiner Anwenderkenntnisse vergleichbare Reservierungssysteme bedienen zu können, da es nicht unüblich ist, dass im späteren Beschäftigungsbetrieb ein anderes System verwendet wird als im Ausbildungsbetrieb. Dem trägt auch die Formulierung der Neufassung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Reiseverkehrskaufmann/zur Reiseverkehrskauffrau vom 18. März 2005 (BGBl. I S. 806) Rechnung, deren Ziff. 9.1 Buchst. b des Ausbildungsrahmenplans - im Gegensatz zur Vorgängerregelung in Abschnitt II 1 Ziff. 4.1 - nicht länger auf die im Ausbildungsbetrieb benutzen Reservierungs- und Informationssysteme abstellt, sondern allgemein auf die Nutzung von Reservierungs- und Informationssystemen. 37

Die Arbeit mit dem Reservierungssystem Global Trac verlangt auch keine üblicherweise nicht anfallende und in der Ausbildung nicht vermittelte Fähigkeiten. Das Reservierungssystem Global Trac wird in erster Linie von Kunden bedient und Frau T leistet Hilfe- und Kontrollfunktionen. Die Arbeitgeberin setzt Global Trac als computerisiertes Verfahren zur Vereinfachung und Effektivierung der Kundenberatung und des Verkaufs ein, wobei sich die weitere Bearbeitung der Bestelldaten nicht von der üblichen Vorgehensweise unterscheidet. Ohne das Programm würden die Kunden ihre Bestellungen direkt über die Mitarbeiter der Arbeitgeberin vornehmen. Damit erfordert das System keine weitergehenden Tätigkeiten von den Mitarbeitern, sondern führt im Gegenteil dazu, dass ein Teil ihrer üblichen Aufgaben entfällt. Soweit die Kunden bei der erstmaligen Bedienung des Systems eingewiesen werden müssen, hält sich dies innerhalb der regelmäßigen Tätigkeit von Reiseverkehrskaufleuten, da sie lediglich ihre eigenen Kenntnisse - in der Regel einmalig - weiterzugeben haben. Selbst wenn im Übrigen zu Gunsten des Betriebsrates unterstellt wird, dass die Mitarbeiterin T einen 38



Leitfaden zur Nutzung des Reservierungssystem Global Trac erstellt hat, liegt in dieser einmaligen Tätigkeit keine dauerhafte der Mitarbeiterin übertragene Spezialaufgabe, die eine Höhergruppierung rechtfertigen könnte.

Mit dem Einwand, das Landesarbeitsgericht gehe zu Unrecht davon aus, dass unstreitig auch jeder andere Arbeitnehmer ohne weiteres die Tätigkeiten am System Global Trac übernehmen könne, hat der Betriebsrat keine durchgreifende Verfahrensrüge erhoben. Die Vorschriften § 557 Abs. 3 und § 551 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ZPO gelten auch im Rahmen der Begründung der Rechtsbeschwerde nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG (*BAG 8. Juni 2000 - 2 ABR 1/00 - AP BeschSchG § 2 Nr. 3 = EzA KSchG § 15 nF Nr. 50; 24. Mai 1957 - 1 ABR 8/56 - AP ArbGG § 92 Nr. 7; 1. März 1963 - 1 ABR 3/62 - BAGE 14, 117, 122*). Der Rechtsbeschwerdeführer muss Ausführungen darüber machen, inwiefern das Beschwerdegericht einen Fehler gemacht haben soll und wie dieser sich auf die Entscheidung ausgewirkt hat (*BAG 22. November 1988 - 1 ABR 6/87 - AP TVG § 2 Tarifzuständigkeit Nr. 5 = EzA TVG § 2 Tarifzuständigkeit Nr. 1*). Der Betriebsrat hat bereits den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts nicht konkret benannt. Er hat auch nicht dargelegt, dass der Verfahrensmangel für die Entscheidung des Beschwerdegerichts kausal war. Der Senat ist an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden und der erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz gehaltene Vortrag, die Arbeit mit dem Reservierungssystem Global Trac bedürfe einer Einarbeitungszeit, ist unbeachtlich.

39

(1.4.) Das Landesarbeitsgericht hat beanstandungsfrei angenommen, der Umgang der Mitarbeiterin T mit den Auszubildenden sei bereits deshalb keine Spezialaufgabe, die weiterer Berufserfahrung bedürfe, weil Frau T die Ausbildung der Auszubildenden nicht übertragen worden sei. Es geht nicht über den üblichen Kontakt zwischen Mitarbeitern und Auszubildenden während ihrer täglichen Arbeit hinaus, Fragen von Auszubildenden zu beantworten. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die der Betriebsrat nicht mit Verfahrensrügen angegriffen hat, bedarf es hierzu keiner weiteren Berufserfahrung.

40

(2) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass Frau T auch die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe D nicht erfüllt. Das unter Berücksichtigung der Eingruppierungsmerkmale des Oberbegriffs der Beschäftigungsgruppe D auszulegende Richtbeispiel „Sachbearbeiter/in mit Spezialaufgaben in der Geschäftsreise“ trifft nicht zu. Dem Vortrag des Betriebsrates ist nicht zu entnehmen, dass Frau T weitergehende Arbeiten verrichtet, die Fachkenntnisse und/oder Fertig-

41



keiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung und durch weitere Berufserfahrung erworben werden.

3. Die Besitzstandsregelung des § 3 GehaltsTV ist auf das Beschäftigungsverhältnis der Mitarbeiterin T nicht anwendbar. Dies ergibt die Auslegung der tarifvertraglichen Regelung nach ihrem Wortlaut, dem Sinn und Zweck der Besitzstandsklausel und der systematische Gesamtzusammenhang. 42

a) Nach § 3 „Besitzstandsregelungen“ Buchst. a Satz 1 GehaltsTV erfolgen aus Anlass der Neuordnung der Beispiele keine Abgruppierungen. Die Zuordnung der Mitarbeiterin T zur Beschäftigungsgruppe C ist keine Abgruppierung in diesem Sinne. Wörtlich bedeutet „aus Anlass“ „veranlasst durch“ (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 7. Aufl. Stichwort: Anlass*). Unter der Neuordnung der Beispiele haben die Tarifvertragsparteien ihre Vereinbarungen im November 1999 beim Abschluss des neuen Gehaltstarifvertrages verstanden, wie sich aus § 2 Abs. 8 GehaltsTV ergibt, der auf die Festlegung der Beispiele zu den Beschäftigungsgruppen durch die Tarifvertragsparteien zu diesem Zeitpunkt Bezug nimmt. Eine Abgruppierung nach § 3a GehaltsTV kann daher nur eine Veränderung der Eingruppierung zu Ungunsten des Beschäftigten sein, die ihre Ursache in der Neuordnung der Beispiele zu den Beschäftigungsgruppen durch die Tarifvertragsparteien des GehaltsTV hat. Dies ist beim Beschäftigungsverhältnis der Mitarbeiterin T nicht der Fall. Die neue Zuordnung ihrer Tätigkeit in die Beschäftigungsgruppen des GehaltsTV wurde durch den Wiedereintritt der Arbeitgeberin in die DRV-T zum 1. Mai 2003 veranlasst, nicht jedoch durch die Neuordnung der tariflichen Beispiele bereits zum 1. Dezember 1999. Die gegenteilige Auffassung des Betriebsrates lässt sich nicht damit begründen, dass der auf das Beschäftigungsverhältnis anwendbare Haus-GehaltsTV mit dem bis zum 30. November 1999 in der Fläche anwendbaren Verbandsgehaltstarifvertrag vom 5. Juni 1997 wortgleich war. Tarifverträge regeln grundsätzlich nur die Arbeitsverhältnisse der Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Die Tarifvertragsparteien haben weder Anlass noch - von betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen abgesehen - die Kompetenz, die Arbeitsverhältnisse von Außenseitern normativ zu regeln (*vgl. BAG 3. Juni 1987 - 4 AZR 573/86 -; 21. Januar 1987 - 4 AZR 486/86 - AP GG Art. 9 Nr. 46; 29. November 1967 - GS 1/67 - BAGE 20, 175*). Besitzstandsklauseln wie die vorliegende sollen daher in erster Linie den Mitgliedern der tarifschließenden Parteien zu Gute kommen, die durch die Änderung des Tarifvertrages betroffen sind. § 3 GehaltsTV sind keinerlei Anhaltspunkte zu entnehmen, dass die Tarifvertragsparteien auch andere Arbeitnehmer - unabhängig 43



davon, ob sie einen Besitzstand nach den ursprünglichen Tarifregeln erworben haben - begünstigen wollten. Wenn § 3 „Besitzstandsregelungen“ Buchst. a Satz 2 GehaltsTV bestimmt, dass nach dem bisherigen Tarifvertrag vorgesehene zeitablaufbedingte Höhergruppierungen nach den Regeln des alten Tarifvertrages zu erfolgen haben, kann sich dies entgegen der Ansicht des Betriebsrates daher nur auf den früheren Verbandsgehaltstarifvertrag, nicht jedoch auf den gekündigten Haus-GehaltsTV beziehen. Für eine analoge Anwendung von § 3 GehaltsTV ist mangels Regelungslücke kein Raum.

b) Auch § 3 „Besitzstandsregelungen“ Buchst. b GehaltsTV, nach dem Beschäftigte, die am 1. Dezember 1999 in K1 oder K2 eingruppiert sind, bis zum vorgesehenen Zeitablauf in diesen Eingruppierungen verbleiben und danach in Beschäftigungsgruppe D eingruppiert werden, führt zu keinem anderen Ergebnis. Es sind keine Anhaltspunkte für eine dahin gehende Auslegung ersichtlich, dass anstelle des Stichtages des 1. Dezember 1999 der Zeitpunkt des Wiedereintritts der Arbeitgeberin in die DRV-T eingesetzt werden müsse. Frau T ist schon deshalb nicht in die Beschäftigungsgruppe D eingruppiert, weil sie am Stichtag noch nicht bei der Arbeitgeberin beschäftigt war. Sie hat ihr Arbeitsverhältnis erst nach Abschluss ihrer Ausbildung zum 13. Juni 2001 begründet. Sie war daher am 1. Dezember 1999 nicht einmal nach den Regelungen des damals für die Arbeitgeberin geltenden Haus-GehaltsTV in K1 oder K2 eingruppiert. Selbst bei durchgehender Mitgliedschaft der Arbeitgeberin im DRV-T wäre sie am 1. Dezember 1999 auch nicht nach den Regelungen des Verbandsgehaltstarifvertrages vom 5. Juni 1997 in den Beschäftigungsgruppen K1 oder K2 eingruppiert gewesen. Es ist den tariflichen Regelungen nicht zu entnehmen, dass Arbeitnehmer, auf deren Beschäftigungsverhältnis der ursprüngliche Gehaltstarifvertrag zum Zeitpunkt der tariflichen Neuregelungen nicht anwendbar war, nach § 3 GehaltsTV besser gestellt werden sollen, als Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis durchgehend den Verbandstarifverträgen unterfiel.

44

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Schmidt

Alex



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

