

Aktenzeichen: 10 ABR 57/05
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Beschluß vom 20. September 2006
- 10 ABR 57/05 -

I. Arbeitsgericht
München

Beschluß vom 11. Oktober 2004
- 4a BV 69/04 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Beschluß vom 4. Mai 2005
- 10 TaBV 69/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Umgruppierung - ICE/EC/IC-Betreuer der Deutschen Bahn

Gesetze:

Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (KonzernETV) vom 1. August 2002 § 5 Abs. 1; Tarifvertrag über die Ersteingruppierung für die zur DB AG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vom 15. März 1994 (ErsteingruppierungsTV) § 2 Abs. 3 und 4

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 57/05
10 TaBV 69/04
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. September 2006

BESCHLUSS

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Beteiligte zu 1), Antragstellerin,

2.

Beteiligter zu 2), Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 20. September 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Bittelmeyer und Großmann 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 München vom 4. Mai 2005
- 10 TaBV 69/04 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten noch über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung von sieben Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen - nachfolgend: Arbeitnehmer - aus der Entgeltgruppe E 7 in die Entgeltgruppe E 6 des Entgelttarifvertrages für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernETV) in der ab 1. August 2002 geltenden Fassung. 1
- Im Unternehmen der Beteiligten zu 1), einer Tochtergesellschaft der DB AG, finden - unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmer - die bei der Deutschen Bahn AG bzw. dem DB Konzern geltenden Tarifverträge Anwendung. Die Beteiligte zu 1) - nachfolgend: Arbeitgeberin - beschäftigt im Betrieb „Regionalbereich S“ ca. 2.400 Arbeitnehmer. Der Beteiligte zu 2) ist der in diesem Betrieb gewählte Betriebsrat. 2
- Die Arbeitnehmer A, L, R, G, B, E und M waren bereits vor dem Jahr 1994 bei der Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin im Zugbegleitdienst beschäftigt. Die Arbeitnehmer A, L und R waren als Zugführer eingesetzt. Ihre Vergütung richtete sich nach der Lohngr. I des damals auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Lohntarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (LTV). Die Arbeitnehmer G, B, E und M waren dagegen als Schaffner eingesetzt und in die Lohngr. I, II bzw. IIa LTV eingruppiert. Mit Wirkung ab 1. Januar 1994 wurde der LTV durch den Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer der DB AG (ETV) ersetzt. Zeitgleich trat der Tarifvertrag über die Ersteingruppierung für die zur DB AG übergeleiteten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (ErsteingruppierungsTV) in Kraft. Nach dessen § 2 Abs. 1 wurden die bisherigen Lohngruppen I bis III in die Entgeltgruppe E 7 des ETV übergeleitet. Maßgebend waren die Verhältnisse am 1. Januar 1994 (§ 2 Abs. 2 ErsteingruppierungsTV). § 2 Abs. 3 3



ErsteingruppierungsTV lautet:

„Verrichtet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach der Überleitung ihrer/seiner Eingruppierung nach diesem Tarifvertrag nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit, gilt § 3 Abs. 1 ETV.“

§ 3 Abs. 1 ETV lautete:

4

„Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und nicht nach seiner Berufsbezeichnung. Die Entgeltgruppen und deren Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus dem Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1).“

Das Entgeltgruppenverzeichnis des ETV hatte in allen Entgeltgruppen neben allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen auch Richtbeispiele. Als Richtbeispiel zur Entgeltgruppe E 6 wurde ua. „ICE/EC/IC/IR-Betreuer/in“, als Richtbeispiel zur Entgeltgruppe E 7 „Zug-Chef/in IR“ genannt. Der ETV wurde zum 1. Juni 1999 durch den Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns - nachfolgend: KonzernETV 1999 - ersetzt. Seither verweist § 2 Abs. 3 ErsteingruppierungsTV auf § 3 Abs. 1 „KonzernETV“. Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale in den Entgeltgruppen des Entgeltgruppenverzeichnisses des KonzernETV 1999 entsprachen wortgleich den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen des früheren ETV; die Richtbeispiele waren jedoch entfallen. § 3 Abs. 1 KonzernETV 1999 entsprach § 3 Abs. 1 ETV. Der KonzernETV 1999 wurde mit Wirkung vom 1. August 2002 durch den KonzernETV vom 1. August 2002 - nachfolgend: KonzernETV 2002 - ersetzt. Die Regelung des § 3 Abs. 1 KonzernETV 1999 findet sich nunmehr wortgleich in § 5 Abs. 1 KonzernETV 2002 wieder. Das Entgeltgruppenverzeichnis befindet sich in Anlage 2.

5

Die Arbeitnehmer A, L und R wurden seit der Ersteingruppierung in den ETV als „Zug-Chef/in IR“ in Interregio-Zügen eingesetzt. Die Arbeitnehmer B, G, E und M wurden zunächst als Betreuer in Zügen des Fernverkehrs beschäftigt, bevor ihnen im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 1998 bis zuletzt 1. Juni 2001 ebenfalls die Tätigkeit als Zug-Chef/in IR zugewiesen wurde. Sie erhielten alle Vergütung nach der Entgeltgruppe E 7.

6



Seit dem 15. Dezember 2002 setzt die Arbeitgeberin keine Interregio-Züge mehr ein. Alle hiervon betroffenen sieben Arbeitnehmer werden seitdem als ICE/EC/IC-Betreuer beschäftigt.

7

Die Arbeitgeberin beantragte mit Schreiben vom 7. November 2003 bei dem Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung und Umgruppierung unter anderem dieser sieben Arbeitnehmer zum 1. Dezember 2003. Sie ergänzte diesen Antrag unter dem 19. November 2003. Mit Schreiben vom 20. November 2003, das der Arbeitgeberin am Folgetag zuging, widersprach der Betriebsrat den beabsichtigten Maßnahmen mit der Begründung, es liege nach wie vor eine Beschäftigung im Zugbegleitdienst vor. Es verbleibe deshalb bei dem durch den ErsteingruppierungsTV gewährten Besitzstand. Dafür spreche auch, dass die Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatzbezeichnung sich nicht geändert habe, weiterhin in die Entgeltgruppe E 7 eingruppiert seien.

8

Die Arbeitgeberin beantragt die gerichtliche Ersetzung der vom Betriebsrat fristgemäß verweigerten Zustimmung. Wegen der nicht nur vorübergehenden Übertragung der Tätigkeit als ICE/EC/IC-Betreuer richte sich die Eingruppierung ausschließlich nach dem KonzernETV 2002. Der ErsteingruppierungsTV gewähre keinen Besitzstand, der dem entgegen stehe. Die Tätigkeit als ICE/EC/IC-Betreuer entspreche nur der Entgeltgruppe E 6 der Anlage 2 KonzernETV 2002. Dies ergebe sich bereits aus den Richtbeispielen im Entgeltgruppenverzeichnis zum ETV. Diese würden heute noch bei der Eingruppierung herangezogen. Auch ein Vergleich der unterschiedlichen Kompetenzprofile für „Zug-Chef/Zug-Chefin“ einerseits und „Zugbetreuer/Zugbetreuerin“ andererseits belege die deutlich unterschiedlichen Anforderungen.

9

Die Arbeitgeberin hat - soweit in die Rechtsbeschwerde gelangt - beantragt:

10

Die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen G, A, B, E, L, M und R in die Entgeltgruppe E 6 des Entgelttarifvertrages für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernETV) wird ersetzt.

Der Betriebsrat hat zur Begründung seines Zurückweisungsantrags ausgeführt, die Tätigkeit der Arbeitnehmer habe sich nicht geändert. Sie seien nach wie vor im Zugbegleitdienst tätig. Eine Herabgruppierung verstoße zudem gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie arbeiteten neben Arbeitnehmern, die auf Grund der Besitzstandsregelung immer noch in die Gruppe E 7 eingruppiert seien, da deren Tätigkeit als ICE/EC/IC-Betreuer sich nie geändert habe. Außerdem gewähre der Ersteingrup-

11



pierungsTV einen Besitzstand dahin, dass jedenfalls die im Rahmen der Ersteingruppierung in den ETV überführte Entgeltgruppe gesichert sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben und die Zustimmung sowohl zur - erstinstanzlich ebenfalls streitigen - Versetzung als auch zur Umgruppierung der Arbeitnehmer ersetzt. Die nur noch gegen die Ersetzung der Zustimmung zur Umgruppierung eingelegte Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat die Zurückweisung des Zustimmungsersetzungsantrags weiter.

12

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Zustimmung zu den Umgruppierungen ersetzt.

13

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Zustimmung sei zu ersetzen. Die Tätigkeit der Arbeitnehmer als ICE/EC/IC-Betreuer entspreche der Entgeltgruppe E 6 des Entgeltgruppenverzeichnisses des KonzernETV 2002. Zwischen den Beteiligten sei nie streitig gewesen, dass die Voraussetzungen der Entgeltgruppe E 7 nicht erfüllt seien. Der ErsteingruppierungsTV stehe dem nicht entgegen, denn den Arbeitnehmern sei nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit zugewiesen worden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt. Die Arbeitgeberin habe nur eine tarifliche Regelung vollzogen, ohne selbst gestaltend tätig zu werden. Auch wenn die tariflichen Regelungen dazu führten, dass Zugbetreuer, die ihre Tätigkeit seit der Ersteingruppierung unverändert ausübten, weiterhin nach der Entgeltgruppe E 7 vergütet würden, hätten die Tarifvertragsparteien ihren Gestaltungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten.

14

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts folgt der Senat. Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin ist begründet. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu den Umgruppierungen der Arbeitnehmer A, L, R, B, G, E und M zu Unrecht verweigert.

15

1. Gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern die Zustimmung des Betriebsrats zu einer geplanten Umgruppierung einzuholen. Die Zahl der im Regionalbereich S beschäftigten Arbeitnehmer genügt der erforderlichen Unternehmensgröße. Der Betriebsrat hat auch nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Verweigerung seiner Zustimmung

16



unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber schriftlich frist- und formgerecht mitgeteilt.

Dabei ist es ausreichend, wenn die Zustimmungsverweigerung es als möglich erscheinen lässt, dass einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend aufgezählten Gründe geltend gemacht wird (*BAG 14. Dezember 2005 - 1 ABR 54/03 - BAGE 113, 102; 22. April 2004 - 8 ABR 10/03 - ZTR 2004, 582; 17. April 2003 - 8 ABR 24/02 - ZTR 2003, 621; 26. Januar 1988 - 1 AZR 531/86 - BAGE 57, 242*). Dies ist hier der Fall. Der Betriebsrat hat sich in seinem Schreiben vom 20. November 2003 darauf gestützt, dass die vorgenommene Eingruppierung gegen den ErsteingruppierungsTV sowie den einschlägigen Anwenderhinweis verstoße. Zudem würden die Arbeitnehmer, die sich nach der Ersteingruppierung auf eine Tätigkeit als IR-Chef beworben hätten, nunmehr für ihr Engagement „bestraft“. Er hat damit den Bezug auf die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 4 BetrVG hinreichend deutlich gemacht. Soweit der Betriebsrat auch einen Verstoß der tariflichen Regelungen gegen den Gleichheitssatz rügen will, betrifft dies die Wirksamkeit der Rechtsnorm, auf der die von der Arbeitgeberin beabsichtigte Maßnahme beruht. Ein solcher Einwand ist unabhängig davon beachtlich, wann sich der Betriebsrat darauf berufen hat, denn die Gerichte dürfen ungültige Normen nicht zur Grundlage ihrer Ersetzungsentscheidung machen (*BAG 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - BAGE 102, 135*).

17

2. Der Zustimmungsersetzungsantrag ist begründet, weil Zustimmungsverweigerungsgründe nicht vorliegen (§ 99 Abs. 2 BetrVG).

18

a) Die von der Arbeitgeberin beabsichtigte Umgruppierung in die Entgeltgruppe E 6 verstößt nicht gegen den KonzernETV 2002 (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Als kollektives Entgeltschema wendet die Arbeitgeberin unstreitig den KonzernETV 2002 unabhängig von der Tarifbindung der betroffenen Arbeitnehmer an. Die Arbeitgeberin ist als Tarifvertragspartei bzw. Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes sowohl an den KonzernETV 2002 als auch dessen Vorgängerregelungen gebunden. Die in diesen Tarifverträgen geregelten Vergütungsordnungen sind deshalb die anzuwendenden Entlohnungsgrundsätze, unabhängig davon, ob auch die einzelnen Arbeitnehmer tarifgebunden sind (*BAG 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - AP TVG § 4 Geltungsbereich Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 10, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

19



Nach § 2 Abs. 1 KonzernETV 2002 erhält der Arbeitnehmer ein Monatstabelle-
entgelt, das nach Entgeltgruppen bemessen wird. Nach § 5 Abs. 1 KonzernETV
2002 richtet sich die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe nach der
von ihm ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und nicht
nach seiner Berufsbezeichnung. 20

b) Nach der Anlage 2 zum KonzernETV 2002 sind für die Eingruppierung ua. 21
folgende Bestimmungen maßgebend:

„E 6

Tätigkeiten, die

- zu ihrer Ausführung
 - eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren voraussetzen oder
 - entsprechende Fachkenntnisse und Fertigkeiten verlangen, die durch betriebliche Ausbildung erworben wurden,
- oder
- sich gegenüber E 5 durch gesteigerten Arbeitsinhalt abheben.

E 7

Tätigkeiten, die

- über E 6 hinaus erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen
- oder
- sich gegenüber E 6 durch gesteigerten Arbeitsinhalt abheben.“

aa) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin sind bei der Umgruppierung die
Richtbeispiele des bereits durch den KonzernETV 1999 abgelösten ETV nicht heran-
zuziehen (*BAG 22. April 2004 - 8 ABR 10/03 - ZTR 2004, 582; 30. Oktober 2003 - 8 ABR 47/02 -; 17. April 2003 - 8 ABR 24/02 - ZTR 2003, 621*). Für die Eingruppierung der Arbeitnehmer können nur noch die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen E 6 und E 7 berücksichtigt werden. 22



- bb) Zwischen den Beteiligten ist nicht in Streit, dass die Tätigkeit als ICE/EC/IC-Betreuer die Voraussetzungen der Entgeltgruppe E 6 erfüllt, nicht jedoch diejenigen der Entgeltgruppe E 7. Es ist nicht ersichtlich und wird auch vom Betriebsrat nicht behauptet, dass diese Tätigkeit über E 6 hinaus erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten voraussetzt oder sich gegenüber E 6 durch gesteigerten Arbeitsinhalt (*vgl. hierzu BAG 30. Oktober 2003 - 8 ABR 47/02 -; 22. April 2004 - 8 ABR 10/03 - ZTR 2004, 582*) abhebt. Vielmehr haben beide Beteiligten übereinstimmend erklärt, dass die übliche Eingruppierung des ICE/EC/IC-Betreuers im Falle einer Neueinstellung in die Entgeltgruppe E 6 erfolgt. 23
- c) Der Umgruppierung stehen Besitzstandsvorschriften nicht entgegen. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts zu § 2 Abs. 3 ErsteingruppierungsTV hält der Überprüfung in der Revisionsinstanz stand (*BAG 15. Februar 2006 - 10 AZR 59/05 -; 22. Oktober 2002 - 3 AZR 468/01 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 184 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 36 mwN*). Die Auffassung des Betriebsrats, § 2 Abs. 3 ErsteingruppierungsTV gewährleiste die dauerhafte Eingruppierung in die nach § 2 Abs. 1 ErsteingruppierungsTV überführte Entgeltgruppe auch dann, wenn eine geringerwertige Tätigkeit nicht nur vorübergehend zugewiesen wird, findet in der Regelung keine Stütze. Wortlaut und Gesamtzusammenhang, auf die bei der Auslegung der tariflichen Regelung nach ständiger Rechtsprechung vorrangig abzustellen sind (*vgl. nur BAG 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Telekom Nr. 3, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*), sprechen vielmehr für einen begrenzten Besitzstand, solange keine andere Tätigkeit ausgeübt wird. 24
- aa) Der Wortlaut der tariflichen Regelung ist eindeutig. Nach § 2 Abs. 3 EingruppierungsTV gilt § 3 Abs. 1 KonzernETV, wenn der Arbeitnehmer nach der Überleitung seiner Eingruppierung nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit verrichtet. 25
- (1) Der Verweis in § 2 Abs. 3 ErsteingruppierungsTV auf § 3 Abs. 1 KonzernETV ist seit dem 1. August 2002 als Verweis auf § 5 Abs. 1 KonzernETV 2002 zu lesen. Die Tarifvertragsparteien haben die redaktionelle Anpassung des Verweises versäumt, die sie 1999 bei Einführung des KonzernETV 1999 noch vollzogen haben. Hierfür spricht, dass § 5 Abs. 1 KonzernETV 2002 wortgleich zu § 3 Abs. 1 KonzernETV 1999 ist. Ein Verweis in § 2 Abs. 3 ErsteingruppierungsTV auf § 3 Abs. 1 KonzernETV 2002, der die kalendermonatliche Berechnung des Entgelts regelt, ergibt erkennbar keinen Sinn. 26



(2) Die Tarifvertragsparteien haben mit § 2 Abs. 3 ErsteingruppierungsTV eine - befristete - Besitzstandsregelung getroffen. Die in den ETV bzw. dessen Nachfolgetarifverträge übergeleitete Eingruppierung hat Bestand, solange sich die Tätigkeit nicht bzw. nur vorübergehend ändert. Wird nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit zugewiesen, ist allein § 3 Abs. 1 KonzernETV 1999 bzw. die Nachfolgeregelung in § 5 Abs. 1 KonzernETV 2002 anzuwenden. Das heißt, dass dann nur noch die ausgeführte andere Tätigkeit sowie deren originäre, nicht nur überführte Einreihung in das Entgeltgruppenverzeichnis des KonzernETV 2002 ausschlaggebend ist. 27

bb) Das gefundene Auslegungsergebnis wird zusätzlich durch den Anwenderhinweis Nr. 2 zu § 2 ErsteingruppierungsTV bestätigt. Dieser lautet in der Fassung vom 1. Juni 1999 wie folgt: 28

„***

Ändert sich nach dem 01. Januar 1994 die dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit, richtet sich die erneut vorzunehmende Eingruppierung grundsätzlich nach den Bestimmungen des ETV (ab 01.06.1999 KonzernETV). Die Regelungen der Ausführungsbestimmungen zu § 2 Abs. 3 und des § 2 Abs. 4 und 5 ErsteingruppierungsTV sind zu beachten. Der Betriebsrat ist bei einer eventuellen Änderungskündigung (§ 102 BetrVG) und einer Neueingruppierung (§ 99 BetrVG) zu beteiligen.“

Es kann dahinstehen, ob diesem von beiden Tarifvertragsparteien „abgeschlossenen“ Anwenderhinweis - wie das Landesarbeitsgericht annimmt - verbindliche Wirkung zukommt, obwohl nicht festgestellt worden ist, dass er auch von beiden Tarifvertragsparteien unterschrieben wurde und daher eine normative Wirkung des Anwenderhinweises zweifelhaft ist. Eine gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien kann zur Auslegung eines Tarifvertrages herangezogen werden, sofern das Ergebnis nicht im Widerspruch zum Tarifvertrag steht (*BAG 19. Juni 1974 - 4 AZR 436/73 - BAGE 26, 198; 3. Dezember 1986 - 4 AZR 19/86 - AP TVAL II § 51 Nr. 6 = EzA TVG § 1 Nr. 32; 28. Juli 1988 - 6 AZR 349/87 - BAGE 59, 77; 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Telekom Nr. 3, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). 29

cc) Das Auslegungsergebnis ist auch mit dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung vereinbar. Der ErsteingruppierungsTV diene der Überleitung der Lohngruppen des außer Kraft getretenen LTV in den ETV. Der gemäß § 2 Abs. 2 ErsteingruppierungsTV am 1. Januar 1994 maßgebliche Tätigkeitsbereich sollte dem neuen ETV zu- 30



geordnet, nicht jedoch ein endgültiger, unabänderlicher Zustand hinsichtlich der Eingruppierung geschaffen werden. Deshalb wurde zwar eine Besitzstandsregelung eingeführt, die an die zum Überleitungszeitpunkt ausgeübte Tätigkeit anknüpft. Ein Dauerzustand, der auch bei der Zuweisung einer anderen Tätigkeit, die eine Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe nach sich zieht, fort dauern sollte, war nicht beabsichtigt. Ein solcher Wille der Tarifvertragsparteien hätte deutlich im Tarifvertrag Anklang finden müssen, um berücksichtigt werden zu können. Das Gegenteil ist der Fall.

dd) Sowohl bei der Übertragung der Tätigkeit eines Zug-Chefs IR nach erfolgter Ersteingruppierung als auch bei der Zuweisung der Tätigkeit als ICE/EC/IC-Betreuer handelt es sich um eine „andere Tätigkeit“ iSd. § 2 Abs. 3 ErsteingruppierungsTV, die den Besitzstand beendet hat. Die Zuordnung beider Tätigkeiten zum „Zugbegleitdienst“ ändert hieran nichts. 31

(1) Die Eingruppierung geht von der jeweiligen Tätigkeit eines Arbeitnehmers aus, indem geklärt wird, welchen Merkmalen der im Betrieb geltenden Vergütungsordnung diese Tätigkeit entspricht (*BAG 30. Oktober 2003 - 8 ABR 47/02 -*). Die Auffassung des Betriebsrats, sowohl die Beschäftigung als Zugbetreuer als auch als Zug-Chef falle unter den Begriff des „Zugbegleitdienstes“, führt dabei nicht weiter. Dieser Begriff umschreibt nicht die von den betroffenen Arbeitnehmern ausgeführte Tätigkeit, die zu beurteilen ist. Auch der Betriebsrat streitet nicht ab, dass sowohl unter der Geltung des LTV als auch des ETV/KonzernETV der „Zugbegleitdienst“ unterschiedliche Tätigkeiten umfasst - nämlich die vom Zug-Betreuer einerseits und die vom Zug-Chef andererseits auszuführenden Arbeitsvorgänge -, die unter der Geltung des ETV bzw. KonzernETV 1999/2002 zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe E 6 oder E 7 führen. Auch wenn die Arbeitnehmer die Qualifikation besitzen, die Tätigkeit als Zug-Chef auch in anderen als Interregio-Zügen auszuüben, ist ihnen diese tatsächlich nicht übertragen. Wenn im Zusammenhang mit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit Arbeitsverträge geschlossen wurden, die eine „Weiterbeschäftigung“ regelten, ist damit nicht eine Weiterbeschäftigung im „Zugbegleitdienst“ gemeint, die eine Änderung der Tätigkeit ausschliesse. Der vom Betriebsrat angeführte Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers G vom 30. Oktober 1998 spricht ausdrücklich von einer Weiterbeschäftigung „als Zug-Chef IR“. Auch die vom Betriebsrat angezogene Unterscheidung zwischen der „Übertragung eines Arbeitsplatzes“ sowie der „vertraglichen Tätigkeitsänderung“ führt nicht zu einem anderen Ergebnis. Der Betriebsrat bestreitet nicht, dass die vertraglich vereinbarte andere 32



Tätigkeit dem Arbeitnehmer tatsächlich zugewiesen wurde. Dementsprechend ist die Zustimmung zur Versetzung rechtskräftig ersetzt worden.

(2) Die Arbeitnehmer A, L und R waren durchgängig vor und nach der Erstein-
gruppierung in den ETV als Zug-Chef/Zugführer beschäftigt. Selbst wenn es zuträfe,
wie der Betriebsrat behauptet, dass die Einsatzplanung für das „Produkt IR“ von vorn-
herein auf begrenzte Zeit ausgelegt gewesen sei, vermag dies nichts zu ändern. Die
Übertragung der Tätigkeit als Zug-Chef wird nicht deshalb eine vorübergehende, weil
ein „Produkt“, in dem sie ua. ausgeübt wird, ein „vorübergehendes“ ist (vgl. zur „vorü-
bergehenden Tätigkeitsübertragung“ BAG 7. Juni 2000 - 10 AZR 348/99 -; 16. Mai
2001 - 10 AZR 492/00 - EzA TVG § 4 Deutsche Bahn Nr. 6). Damit wurde diesen Ar-
beitnehmern erstmals mit der Übertragung der Tätigkeit als ICE/EC/IC-Betreuer eine
andere Tätigkeit iSd. § 2 Abs. 3 EingruppierungsTV zugewiesen.

33

(3) Den Arbeitnehmern G, B, E und M wurde nach dem 1. Januar 1994 die „ande-
re Tätigkeit“ als Zug-Chef IR übertragen. Mit dieser Tätigkeitsänderung musste die
Arbeitgeberin die Eingruppierung der Arbeitnehmer überprüfen, und zwar nach § 3
Abs. 1 ETV bzw. KonzernETV 1999, da der KonzernETV 2002 noch nicht in Kraft ge-
treten war. Danach verblieben die Arbeitnehmer in der Entgeltgruppe E 7. Die Eingrup-
pierung in die Entgeltgruppe E 7 beruhte aber nunmehr ausschließlich auf § 3 Abs. 1
ETV bzw. KonzernETV 1999 iVm. dem Entgeltgruppenverzeichnis, nicht jedoch auf der
Überleitung nach § 2 Abs. 1 iVm. dem durch § 2 Abs. 3 ErsteingruppierungsTV ver-
mittelten Besitzstand. Dieser war beendet. Die Umgruppierung wegen der neuerlichen
Änderung der Tätigkeit im Jahr 2003 beruht ausschließlich auf § 5 Abs. 1 KonzernETV
2002 und dessen Entgeltgruppenverzeichnis. Der frühere Besitzstand lebt nicht wieder
auf.

34

d) Soweit der Betriebsrat rügt, durch die Umgruppierung würden die betroffenen
Arbeitnehmer schlechter behandelt als diejenigen ICE/EC/IC-Betreuer, die diese Tätig-
keit seit der Ersteingruppierung unverändert ausübten, liegt ein Zustimmungsverweige-
rungsgrund nach § 99 Abs. 2 BetrVG ebenfalls nicht vor.

35

aa) Als ein Verstoß gegen ein Gesetz, der den Betriebsrat zur Zustimmungsver-
weigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG berechtigen würde, kann grundsätzlich eine
Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, welcher als Aus-
druck der Grundsätze von Recht und Billigkeit iSd. § 75 BetrVG einen Zustimmungs-
verweigerungsgrund darstellen könnte, in Betracht kommen (vgl. BAG 14. Dezember

36



2004 - 1 ABR 54/03 - BAGE 113, 102; 16. November 2004 - 1 ABR 48/03 - BAGE 112, 329; Fitting BetrVG 23. Aufl. § 99 Rn. 164; Thüsing in Richardi BetrVG 10. Aufl. § 99 Rn. 191).

bb) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber nicht nur eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage (BAG 2. August 2006 - 10 AZR 572/05 -; 9. November 2005 - 4 AZR 304/04 -; 26. Oktober 1995 - 6 AZR 125/95 - BAGE 81, 207). Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss die Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen (BAG 2. August 2006 - 10 AZR 572/05 -; 9. November 2005 - 4 AZR 304/04 -; 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8 mwN).

cc) Umstände, die danach einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründen könnten, sind vom Betriebsrat nicht vorgetragen. Soweit die Arbeitgeberin bei der Umgruppierung der betroffenen Arbeitnehmer einen „anderen Maßstab“ anlegt als bei den Arbeitnehmern, deren Tätigkeit seit der Erstein-
gruppierung unverändert blieb, beruht dies ausschließlich auf den tariflichen Vorschriften. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift aber nur bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers ein, nicht beim bloßen Normenvollzug (BAG 2. August 2006 - 10 AZR 572/05 -; 9. November 2005 - 4 AZR 304/04 -; 26. April 2005 - 1 AZR 76/04 - AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 12 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 6, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Die unverändert als Betreuer beschäftigten Arbeitnehmer sind nur wegen des in § 2 Abs. 3 ErsteingruppierungsTV gewährten und andauernden Besitzstandes weiterhin in der Entgeltgruppe E 7 eingruppiert. Dagegen gesteht die Arbeitgeberin ihnen nicht auf Grund einer regelhaften übertariflichen Eingruppierungsentscheidung eine höhere Eingruppierung trotz geänderter Tätigkeit seit Geltung des ETV bzw. KonzernETV zu, die sie den betroffenen Arbeitnehmern verweigert.

dd) Auch soweit der Betriebsrat bezweifelt, dass die tariflichen Regelungen mit dem Gleichheitssatz vereinbar seien, greift sein Bedenken nicht durch.

(1) Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz setzt voraus, dass die Tarifvertragsparteien bei der Normierung tariflicher Vorschriften tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten außer Acht lassen, die so wesentlich sind, dass sie bei einer am allgemeinen Gleichheitsgedanken orientierten Betrachtungsweise hätten Berücksichtigung fin-



den müssen (*BAG 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - BAGE 102, 135; 26. April 2000 - 4 AZR 177/99 - BAGE 94, 273*). Soweit es dabei um die Beurteilung tatsächlicher Umstände und möglicher Regelungsfolgen geht, steht den Tarifvertragsparteien eine Einschätzungsprärogative zu. Bei der inhaltlichen Gestaltung der Regelung haben sie einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum (*BAG 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - aaO; 29. August 2001 - 4 AZR 352/00 - BAGE 99, 31; ErfK/Dieterich 6. Aufl. GG Art. 3 Rn. 27*). An die Systemgerechtigkeit von Tarifverträgen dürfen wegen ihres Kommisscharakters als Ergebnis von Verhandlungen über gegenläufige Interessen keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden (*ErfK/Dieterich GG Art. 3 Rn. 44, 46*). Die Tarifvertragsparteien können im Interesse der Praktikabilität, Verständlichkeit und Übersichtlichkeit auch typisierende Regelungen treffen (*BAG 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - aaO; 29. August 2001 - 4 AZR 352/00 - aaO*).

(2) Die Tarifvertragsparteien konnten danach die Besitzstandswahrung durch § 2 Abs. 3 ErsteingruppierungsTV begrenzt regeln. Der Besitzstand für Arbeitnehmer, die anlässlich der Ersteingruppierung in die Entgeltgruppe E 7 überführt wurden, bleibt solange gewahrt, bis eine Änderung der ausgeübten Tätigkeit nicht nur vorübergehend eintritt. Tritt diese Änderung ein, hat der Arbeitgeber zu überprüfen, ob die neue Tätigkeit noch den Merkmalen der bisherigen Entgeltgruppe entspricht. Wenn die Tarifvertragsparteien dies zum Anlass nehmen, die neue Tätigkeit endgültig in die tariflichen Vorschriften des ETV bzw. KonzernETV zu überführen, so entspricht dies einem berechtigten betrieblichen Bedürfnis nach einer möglichst einheitlichen rechtlichen Grundlage für die Eingruppierung aller Arbeitnehmer. Dabei ist hinzunehmen, dass für einen vorübergehenden Zeitraum besitzstandsgeschützte Arbeitnehmer höher vergütet werden als die übrigen mit ihnen vergleichbaren Arbeitnehmer. Ob der ErsteingruppierungsTV damit die sachgerechteste oder zweckmäßigste Regelung fand, ist gerichtlich nicht zu prüfen. Tarifverträge sind allein darauf zu untersuchen, ob sie rechtswidrig sind, weil sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder gegen die guten Sitten verstoßen (*st. Rspr., vgl. BAG 19. Februar 2003 - 4 AZR 11/02 - BAGE 105, 148; 6. November 1996 - 5 AZR 334/95 - BAGE 84, 282*). Dies ist den Tarifvertragsparteien, die der Angleichung der Eingruppierungen im Betrieb den Vorrang vor einem dauerhaften Besitzstand der vor dem 1. Januar 1994 beschäftigten Arbeitnehmer eingeräumt haben, nicht entgegenzuhalten.

ee) In der beabsichtigten Umgruppierung liegt auch kein Nachteil iSd. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG. Ein solcher Verweigerungsgrund kommt im Zusammenhang mit einer

41

42



Eingruppierung oder Umgruppierung nicht in Frage (*BAG 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - BAGE 102, 135*).

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Bittelmeyer

Großmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)