

Aktenzeichen: 10 AZR 186/05
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 8. März 2006
- 10 AZR 186/05 -

I. Arbeitsgericht
Münster

Urteil vom 21. April 2004
- 3 Ca 2250/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 17. Februar 2005
- 8 Sa 1958/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung - Gewerkschaftssekretär

Gesetze:

BGB § 613a; BetrVG § 77 Abs. 4 Satz 1; Allgemeine Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten der Gewerkschaft HBV (AAB HBV) § 7, Anlage 2 zu den AAB HBV; Satzung der Gewerkschaft ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft §§ 35, 22, 23, 55, 53

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 186/05
8 Sa 1958/04
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. März 2006

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. März 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 Thiel und Kiel für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. Februar 2005 - 8 Sa 1958/04 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers ab 1. Januar 2002. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten als Gewerkschaftssekretär beschäftigt. Die Beklagte entstand durch Verschmelzung von fünf Einzelgewerkschaften - ua. der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) - und wurde am 2. Juli 2001 in das Vereinsregister eingetragen. Seit 1. Juli 2004 ist sie als nicht rechtsfähiger Verein organisiert. Vor der Verschmelzung war der Kläger seit 1. August 1979 bei der Gewerkschaft HBV angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die zwischen dem damaligen geschäftsführenden Hauptvorstand (GHV) und dem Gesamtbetriebsrat vereinbarten „Allgemeinen Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten der Gewerkschaft HBV“ Anwendung (im Folgenden: AAB HBV). Die Beklagte verhandelt wegen der Vereinheitlichung der Anstellungsbedingungen ihrer Beschäftigten weiterhin mit dem Gesamtbetriebsrat und wendet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die AAB HBV an. In § 7 Abs. 1 AAB HBV heißt es: 2

„§ 7

Gehalt

1. Die Gehaltshöhe ergibt sich aus der Tätigkeit, der entsprechenden Eingruppierung in eine der Tätigkeitsgruppen und aus der Gehaltstabelle.“

Die zu den AAB HBV gehörende Anlage 2 „Gehaltsstruktur (Tarifgruppen/Tätigkeitsmerkmale)“ gültig ab 1. April 1992, zuletzt idF vom 20. Juni 2001 lautet auszugsweise: 3



TG	Oberbegriffe	Tätigkeitsmerkmale
7	... - Sekretäre zur Einarbeitung mit hauptamtlicher Praxis oder langjähriger ehrenamtlicher Tätigkeit	
8	- Sekretäre mit selbstständigem Aufgabengebiet - Sekretäre mit selbstständigem Aufgabengebiet und besonderer Verantwortung in den ersten 12 Monaten	
9	Sekretäre mit selbstständigem Aufgabengebiet und besonderer Verantwortung nach 12-monatiger Tätigkeit. Stv. Geschäftsführende SekretärInnen in ver.di-Geschäftsstellen mit bis zu 18.000 zahlenden Mitgliedern (plus einer Zulage in Höhe von 400 DM). Stv. Geschäftsführende SekretärInnen in ver.di-Geschäftsstellen ab 18.001 zahlenden Mitgliedern (plus einer Zulage in Höhe von 700 DM)	(Andere bereits gewährte Zulagen bzw. eine höhere Eingruppierung werden angerechnet) (Andere bereits gewährte Zulagen bzw. eine höhere Eingruppierung werden angerechnet)
10	SekretärInnen in LBL und HV mit besonders schwierigen und verantwortungsvollen Aufgaben	
11	a) entfällt b) SekretärInnen in Landesbezirken, die vom GHV mit der Vertretung des/der Landesleiterin/Landesleiters beauftragt sind c) SekretärInnen in der Hauptverwaltung mit besonders schwierigen und verantwortungsvollen Aufgaben, die erhöhte Anforderungen erfüllen, z. B. umfassender Organisations-Außendienst und/oder selbstständiges Führen von Tarifverhandlungen	



d) LandesfachbereichsleiterIn (plus einer Zulage in Höhe von 300 DM)	(Andere bereits gewährte Zulagen bzw. eine höhere Eingruppierung werden angerechnet)
e) AbteilungsleiterIn auf Landesebene (plus einer Zulage in Höhe von 300 DM)	(Andere bereits gewährte Zulagen bzw. eine höhere Eingruppierung werden angerechnet)“

In einer Protokollnotiz zur Vereinbarung einer Funktionszulage ist Folgendes geregelt: 4

„*) Protokollnotiz

zur Vereinbarung einer Funktionszulage wegen der Wahrnehmung zusätzlicher Aufgaben/Funktionen durch SekretärInnen in den Tarifgruppen 9 und 10:

1. SekretärInnen, die über ihren Arbeits- und Aufgabenbereich hinaus im Rahmen von mit den zuständigen Gremien abgestimmten Projekten mit der Wahrnehmung zusätzlicher Aufgaben/Funktionen beauftragt werden, erhalten eine zeitlich befristete Funktionszulage nach folgendem Schema:

wer	zusätzliche Aufgaben/Funktionen	beauftragende Gremien	Funktionszulage
SekretärInnen auf Ortsebene in TG 9	Funktionen/Aufgaben, welche über die OV/BVen (bzw. Kooperationsebene) hinaus im Auftrag des gLBV (bzw. GHV) wahrgenommen werden	GHV beauftragt im Einvernehmen mit den betroffenen gLBVs/BVVs. GLBV beauftragt im Einvernehmen mit betroffenen BV-Vorständen.	300 DM
	Koordinationsfunktion im Fachbereich auf Bezirksebene bei mind. drei Beschäftigten (KordinatorIn plus zwei weitere Beschäftigte, wobei deren Stellenanteil im zu koordinierenden Fachbereich mind. jeweils 50% betragen muß). Andere bereits gewährte	Zuständiger Fachbereichsvorstand	300 DM

	Zulagen bzw. eine höhere Eingruppierung werden angerechnet.		
SekretärInnen auf Landesebene in TG 10	Funktionen/Aufgaben, welche über zwei Landesbezirke hinaus im Auftrag des GHV wahrgenommen werden.	GHV beauftragt im Einvernehmen mit den betroffenen gLBVs	300 DM

2. Die Beauftragung ist vor Antritt der Tätigkeit in Art und Umfang sowie dem geplanten Zeitrahmen festzulegen. Tätigkeiten, die im Rahmen allgemeiner Organisationsinteressen ausgeübt werden, wie z. B. Aufsichtsratsmandate, Mitarbeit in Betreuungsteams, etc. gelten nicht als Beauftragung. Vertretungsaufgaben nach § 7 AAB fallen ebenfalls nicht unter diese Regelung.

Zur Vermeidung möglicher Missverständnisse über den Kreis der begünstigten KollegInnen, werden die in **Ziffer 2** der Protokollnotiz gemachten qualitativen Ausschlussmerkmale unter folgenden Gesichtspunkten weiter konkretisiert:

- a) nicht betroffen sind OrtssekretärInnen, die bereits ein Entgelt nach TG 10 (egal aus welchem Grund) erhalten,
- b) nicht betroffen sind LandessekretärInnen, die bereits ein Entgelt nach TG 11 (egal aus welchem Grund) erhalten,
- c) nicht betroffen sind SekretärInnen, die in übergreifenden Projekten (wie Jugend, Ost-Landesbezirke etc.) arbeiten, die ausdrücklich dadurch entstanden sind, dass Aktivitäten über-regional gebündelt wurden,
- d) eine Beauftragung zur Betreuung von Gesamtbetriebsräten/Gesamtjugend- und Ausbildungsververtretungen (auch GPRs, HPRs etc.), Betreuung von §-3-Betriebsräten (oder vergleichbaren bundesweit operierenden Betriebsräten) löst erst dann eine Zulage aus, wenn es sich dabei um einen GBR, GPR, HPR etc. von gesamtorganisatorischer Bedeutung (evtl. in den Kategorien A, B, C) handelt (als vergleichbares Kriterium mit dem in TG 11 genannten 'umfassenden Organisationsaußendienst') und
- e) (wie bereits teilweise benannt) nicht betroffen sind Tätigkeiten, die im Rahmen allgemeiner Organisationsinteressen ausgeübt werden wie z.B. Aufsichtsratsmandate, Mitarbeit in Betreuungsteams, Mitarbeit in Gremien / Ausschüsse der Berufsbildung, der Arbeitsverwaltung, der Selbstverwaltung der Sozialversicherung, der Kammern etc.“



Gemäß § 22 ihrer Satzung, beschlossen auf dem 1. Ordentlichen Bundeskongress vom 19. bis 25. Oktober 2003 in Berlin, idF vom 29./30. November 2005 (im Folgenden: Satzung ver.di) ist die Beklagte nach einer sog. Matrixstruktur aufgebaut, die aus Ebenen und Fachbereichen besteht. Die Arbeitgeberfunktion übt gemäß § 73 Abs. 1 Satzung ver.di für alle Beschäftigten der Beklagten der Bundesvorstand aus. Es sind Ortsebenen, Bezirksebenen, Landesbezirksebenen und eine Bundesebene eingerichtet. In diesen Ebenen findet die jeweilige politische und organisatorische Arbeit der Beklagten statt. Auf Landesebene nimmt der Landesbezirksvorstand in Zusammenarbeit mit der Landesbezirksleitung die Angelegenheiten des Landesbezirks der Beklagten wahr. Die Landesbezirksleitung besteht gemäß § 35 Satzung ver.di aus einem gewählten hauptamtlichen Landesbezirksleiter und zwei gewählten hauptamtlichen Stellvertretern. Sie führt die Geschäfte des Landesbezirks und koordiniert die landesbezirkliche Gewerkschaftsarbeit einschließlich des Zusammenwirkens von Ebenen und Fachbereichen und handelt bei rechtsgeschäftlicher Vertretung als Bevollmächtigte des Bundesvorstands.

5

Neben den „Ebenen“ sind bei der Beklagten - ebenfalls auf Ortsebene bzw. Bezirksebene, Landesbezirksebene und Bundesebene - nach § 22 Abs. 3, § 23 Abs. 2 Satzung ver.di 13 nach Branchen unterschiedene „Fachbereiche“ gebildet. Die Fachbereiche nehmen laut § 46 Abs. 1 Satzung ver.di die Aufgaben der fachbezogenen mitglieder- und betriebsnahen Interessenvertretung wahr. Gemäß § 47 Abs. 1 Satzung ver.di legen sie ihre innere Struktur im Rahmen dieser Satzung selbst fest und organisieren ihre Arbeit in diesem Rahmen selbst. Die vom Landesbezirkfachbereichsvorstand wahrzunehmenden Angelegenheiten regelt § 55 Abs. 2 Satzung ver.di wie folgt:

6

„§ 55 Landesbezirkfachbereichsvorstand

1. ...
2. Der Landesbezirkfachbereichsvorstand nimmt die auf den Landesbezirk bezogenen Angelegenheiten seines Fachbereichs in Zusammenarbeit mit dem/der Landesbezirkfachbereichsleiter/in wahr, insbesondere
 - a) die Mitgliederwerbung sowie die Beratung und Betreuung der Mitglieder, der Vertrauensleute, der Betriebs- und Personalräte und der Mitarbeitervertretungen, der Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen, der Vertrauensleute der Schwerbehinderten,
 - b) die fachbereichsbezogene Tarifpolitik,
 - c) die Branchen-, Betriebs- und Unternehmenspolitik sowie die Betriebs-, Unternehmens- und Konzern-



- betreuung,
- d) die berufliche Interessenvertretung und Berufsbildungspolitik,
 - e) die fachbereichsbezogene gewerkschaftliche Bildungsarbeit,
 - f) die fachbereichsbezogene Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
 - g) den fachbereichsbezogenen Finanz- und Personaleinsatz,
 - h) die fachbereichsbezogenen politischen Grundsatzen in Abstimmung mit der Gesamtorganisation,
 - i) die fachbereichsbezogene Frauen- und Gleichstellungspolitik,
 - j) die fachbereichsbezogene Jugendarbeit,
 - k) die fachbereichsbezogene Senior/innenarbeit,
 - l) die Berufs- und Statusgruppenarbeit,
 - m) die Schnittstellenfunktion Bund/Bezirke,
 - n) die Steuerung der bezirklichen und bezirksübergreifenden Fachbereichsarbeit,
 - o) die Betreuung bezirklich nicht abgedeckter Fachbereiche und Fachgruppen.“

Die Aufgaben eines Bezirksfachbereichsvorstands beschreibt § 53 Abs. 2 7
Satzung ver.di demgegenüber folgendermaßen:

„§ 53 Bezirksfachbereichsvorstand

1. ...
2. Aufgaben des Bezirksfachbereichsvorstands sind auf der Grundlage von § 46 insbesondere:
 - a) die Mitgliederwerbung sowie die Beratung und Betreuung der Mitglieder, der Vertrauensleute, der Betriebs- und Personalräte und der Mitarbeitervertretungen, der Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen, der Vertrauensleute der Schwerbehinderten,
 - b) Pflege von Mitgliederkontakten, Informationsaustausch und Meinungsbildung sowie Beratung und Betreuung der Vertrauensleute und Unterstützung von Betriebsgruppen,
 - c) fachbereichsbezogene Mobilisierung und Aktionen,
 - d) fachbereichsbezogene gewerkschaftliche Bildungs-



- arbeit,
- e) Budgetverantwortung,
 - f) Betriebs- und Unternehmenspolitik sowie -betreuung,
 - g) fachbereichsbezogene Frauen- und Gleichstellungspolitik, Jugend- und Senior/innenarbeit,
 - h) die Betreuung der Berufs- und Statusgruppen, berufliche Interessenvertretung und Berufsbildungspolitik.“

Der Kläger war bis Ende 2001 stellvertretender Geschäftsführer der Bezirksgeschäftsstelle S und dort ua. für den Bereich Handel im Fachbereich 12 zuständig. Auf seine Bewerbung wurde er zum 1. Januar 2002 in die Dienststelle M versetzt. Er erledigt seither neben der Arbeit auf Bezirksebene Tätigkeiten für den Landesfachbereich 9 Nordrhein-Westfalen (Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung) und ist dem Landesbezirkfachbereichsleiter 9 Nordrhein-Westfalen O disziplinarisch unterstellt. Der Umfang der vom Kläger jeweils auf Bezirksebene und auf Landesbezirksebene verrichteten Tätigkeiten ist zwischen den Parteien im Einzelnen streitig. Jedenfalls betreut der Kläger auf Bezirksebene den Bezirksfachbereich M, C und R mit den zugehörigen Betriebsräten und Betriebsgruppen und führt die Rechtsberatung für die Mitglieder aus dem Fachbereich 9 durch. Auf Landesbezirksebene ist der Kläger für die Betreuung des Gesamtbetriebsrates und das Führen der Tarifverhandlungen der Firma D mit Hauptsitz in M zuständig und betreut die Unternehmen I mit Sitz in B und K mit Sitz in D. Ihm obliegt weiter landesweit die Betreuung und Koordination der Seniorenarbeit im Fachbereich 9 und die Betreuung der Schwerbehindertenvertretung der T AG in Nordrhein-Westfalen.

8

Der Kläger erhält derzeit eine Vergütung gemäß Tarifgruppe 9 der Anlage 2 zu den AAB HBV „Gehaltsstruktur (Tarifgruppen/Tätigkeitsmerkmale)“. Die Höhe beträgt gemäß Anlage 1 zu den AAB HBV „Gehaltstabelle für HBV-Beschäftigte ab 1. Okt. 2001“ 3.769,00 Euro brutto monatlich. Darüber hinaus gewährt die Beklagte dem Kläger eine Funktionszulage von 153,39 Euro brutto. Die Vergütung für die Tarifgruppe 10 der Anlage 2 zu den AAB HBV „Gehaltsstruktur (Tarifgruppen/Tätigkeitsmerkmale)“ beträgt nach der einschlägigen Gehaltstabelle monatlich 3.943,00 Euro brutto.

9

Der Kläger verlangt seine Eingruppierung in die Tarifgruppe 10 und die Zahlung der monatlichen Differenzvergütung in Höhe von 174,00 Euro brutto zwischen den

10



Tarifgruppen 9 und 10 für die Zeit vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Mai 2003. Er meint, seine Tätigkeiten seien nahezu vollständig durch einen bezirksübergreifenden, landesweiten Bezug gekennzeichnet. Dementsprechend habe ihn der Landesbezirksfachbereichsleiter O in die Position eines Landesfachbereichssekretärs berufen und ausdrücklich mitgeteilt, sämtliche Sekretäre des Fachbereichs 9 seien als Sekretäre auf Landesbezirksebene anzusehen. Bei der Beklagten seien - anders als zuvor bei der Gewerkschaft HBV - neben den Organisationsebenen auch die Fachbereiche auf allen Ebenen vertreten. Deshalb folge aus der Zuordnung der ihm zugewiesenen Fachbereichstätigkeit zum Landesbezirk, dass seine Tätigkeit die Tarifgruppe 10 erfülle. Im Übrigen führe er auch besonders schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten aus. Die besonderen Fähigkeiten ergäben sich aus seinen gewerkschaftspolitischen, allgemeinen politischen und darüber hinaus rechtlichen Kenntnissen, die für die übertragenen Aufgaben erforderlich seien. Zudem werde ein besonders erhöhtes Kommunikationsverhalten gefordert und ein sehr hoher Aufwand an gedanklicher Arbeit mit besonderen Anforderungen an seinen Verstand und seine Konzentrationsfähigkeit. Er müsse besonders geistig flexibel und reaktionsschnell sein, um sich auf die jeweils unterschiedlichen Anforderungen sowohl der Arbeitnehmervertreter als auch seiner gewerkschaftspolitischen Gegenspieler einstellen zu können. Seine Tätigkeit sei auch mit besonders erhöhten Risiken und Konsequenzen behaftet. Schließlich betreffe seine Tätigkeit sämtliche Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehreren tausend Arbeitnehmern, wirke sich unmittelbar auf die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreter aus und berühre unmittelbar die Reputation der Gesamtgewerkschaft Nordrhein-Westfalen-weit.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

11

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. Juni 2003 in die Gehaltsgruppe 10 der Allgemeinen Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen einzugruppieren,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.958,00 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass der Kläger nicht im Sinne der Tarifgruppe 10 als Sekretär in der Landesbezirksleitung tätig sei. Er sei organisatorisch der Bezirksverwaltung Münster, dort dem Fachbereich 9 zugeordnet. Seine bezirksübergreifend erledigten Aufgaben führten allein dazu, dass ihm eine entsprechende Zulage gezahlt werde. Über die Zuordnung zu den Ebenen

12



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



entscheide nicht der Fachbereich bzw. die Landesbezirksfachbereichsleitung, sondern der Stellenplan werde im Ergebnis vom Landesbezirksvorstand festgelegt und die Arbeitgeberfunktion liege, soweit sie nicht vom Bundesvorstand selbst ausgeübt werde, bei der Landesbezirksleitung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit am 21. April 2004 verkündetem Urteil abgewiesen. Das Urteil ist den Parteien nicht in vollständig abgesetzter Form zugestellt worden. Der Kläger hat am 21. Oktober 2004 gegen das erstinstanzliche Urteil Berufung eingelegt und diese am 22. November 2004 begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

13

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

14

A. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers auf Arbeitsvergütung nach Tarifgruppe 10 verneint. Es könne offen bleiben, ob die vom Kläger erledigte Tätigkeit das Merkmal der „besonders schwierigen und verantwortungsvollen Aufgaben“ erfülle, jedenfalls sei er nicht als Sekretär in der Landesbezirksleitung anzusehen. Es sei zwar eine sinngemäße Anwendung der Vergütungsregelung auf die geänderte Matrixstruktur der Beklagten erforderlich. Deshalb sei die Eingruppierung in die Tarifgruppe 10 grundsätzlich auch dann möglich, wenn ein Gewerkschaftssekretär wegen der neuen Organisation nur einem „Fachbereich“ auf Landesbezirksebene zugeordnet sei, ohne der politisch/organisatorischen „Ebene“ des Landesbezirks anzugehören. Obwohl die Aufgaben des Klägers unzweifelhaft bezirksübergreifende Bedeutung hätten, erfülle er die Voraussetzungen der Tarifgruppe 10 jedoch nicht, weil es an seiner erforderlichen Zuordnung zur Landesebene fehle. Allein das Erledigen von Tätigkeiten „für“ den Landesfachbereich und die fachliche Unterstellung unter die Landesbezirksfachbereichsleitung seien nicht maßgeblich. Ausschlaggebend sei, dass der Arbeitgeber keinen nach gesetzlichen, satzungsmäßigen oder rechtsgeschäftlichen Regeln legitimierten Zuweisungsakt vorgenommen habe.

15

B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und überwiegend in der Begründung. Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass der Kläger die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Tarifgruppe 10 nicht erfüllt.

16



- I. Die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil war zulässig. Sie war gemäß § 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG statthaft. Dem steht nicht entgegen, dass das erstinstanzliche Urteil nie zugestellt worden ist (*allg. Meinung; vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann-Albers ZPO 61. Aufl. § 571 Rn. 9*). Der Kläger hat die Berufung fristgerecht innerhalb von sechs Monaten nach der Verkündung eingelegt (§ 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG idF des Gesetzes zur Reform des Zivilprozesses vom 27. Juli 2001, in Kraft seit dem 1. Januar 2002; BAG 28. Oktober 2004 - 8 AZR 492/03 - AP ArbGG 1979 § 66 Nr. 29 = EzA ArbGG 1979 § 66 Nr. 38, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Die Berufung ist auch fristgerecht und ordnungsgemäß begründet worden, obwohl eine Auseinandersetzung mit den Gründen des Urteils des Arbeitsgerichts nicht möglich war (BAG 28. April 1993 - 10 AZR 222/92 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 67 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 68). 17
- Das Landesarbeitsgericht hat über die Berufung des Klägers zutreffend in der Sache entschieden; eine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht schied nach § 68 ArbGG aus (BAG 28. April 1993 - 10 AZR 222/92 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 67 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 68). 18
- II. Die Berufung des Klägers war jedoch nicht begründet. Der Kläger erfüllt die Tätigkeitsmerkmale der Tarifgruppe 10 nicht. 19
1. Die Klage ist zulässig. Die vom Kläger mit dem Antrag zu 1) begehrte Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. Juni 2003 in die Gehaltsgruppe 10 einzugruppieren, lässt sich als allgemein übliche und zulässige Eingruppierungsfeststellungsklage auslegen, die auf die Verpflichtung der Beklagten zur Gewährung von Vergütung nach der Tarifgruppe 10 ab 1. Januar 2002 gerichtet ist (BAG 19. Oktober 1983 - 4 AZR 340/81 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 80; 20. Juni 1984 - 4 AZR 208/82 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 2). 20
2. Weder der Feststellungsantrag noch der Zahlungsantrag sind begründet. 21
- a) Die Zahlungsklage ist unschlüssig, soweit der Kläger mehr als 20,61 Euro brutto monatlich begehrt. Wäre er, wie er meint, wegen seiner bezirksübergreifenden Tätigkeit richtig als Sekretär auf Landesebene anzusehen, hätte er keinen Anspruch mehr auf die Funktionszulage, die er als Sekretär auf Ortsebene in TG 9 erhält. Die Voraussetzungen einer Zulage für Sekretäre auf Landesebene in TG 10, nämlich eine 22



Beauftragung mit Funktionen oder Aufgaben, die über zwei Landesbezirke hinausgehen, durch den geschäftsführenden Hauptvorstand, hat er nicht dargelegt.

- b) Die Eingruppierung des Klägers richtet sich nach § 7 AAB HBV in Verbindung mit der Anlage 2 zu den AAB HBV „Gehaltsstruktur (Tarifgruppen/Tätigkeitsmerkmale)“. Die AAB HBV sind eine Gesamtbetriebsvereinbarung, durch welche die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis des Klägers und der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Gewerkschaft HBV, gemäß § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG geregelt waren. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist infolge der Verschmelzung der fünf Einzelgewerkschaften mit der Beklagten nach § 2 Nr. 1 UmwG auf die Beklagte übergegangen. Nach der Verschmelzung sind die AAB HBV gemäß § 324 UmwG, § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Beklagten geworden und gelten arbeitsvertraglich und nicht normativ fort (*vgl. BAG 31. August 2005 - 5 AZR 517/04 - AP BGB § 613a Nr. 288, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 22. Juni 2005 - 7 AZR 363/04 -*). Ablösende Rechtsnormen gem. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB sind noch nicht geschaffen worden. 23
- c) Gemäß § 7 AAB HBV ergibt sich die Gehaltshöhe aus der Tätigkeit des Einzuzugruppierenden, der entsprechenden Eingruppierung in eine der Tätigkeitsgruppen und aus der Gehaltstabelle. Einen Anspruch auf Vergütung nach der Tarifgruppe 10 haben „SekretärInnen in LBL ... mit besonders schwierigen und verantwortungsvollen Aufgaben“. Diese Voraussetzungen erfüllt der Kläger nicht. 24
- aa) Die Eingruppierung des Klägers richtet sich gemäß § 7 AAB HBV nach seiner Tätigkeit. Der Kläger war bis 31. Dezember 2001 in der Bezirksgeschäftsstelle S als Gewerkschaftssekretär auf Bezirksebene tätig und wurde zum 1. Januar 2002 in die Dienststelle M versetzt. Nach den für das Revisionsgericht bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nimmt er seither für den Landesbezirksfachbereich 9 der Beklagten in Nordrhein-Westfalen Aufgaben wahr, die bezirksübergreifende Bedeutung haben und auch nur bezirksübergreifend erledigt werden können. Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass allein diese bezirksübergreifende Tätigkeit des Klägers nicht zu einer Abänderung seines Arbeitsvertrages geführt hat und er daher weiterhin als Gewerkschaftssekretär auf Bezirksebene zu betrachten ist. Dem Kläger wurde eine Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär auf der Landesbezirksfachbereichsebene nicht unter Änderung seines Arbeitsvertrages übertragen. 25



bb) Der Arbeitsvertrag der Parteien ist nicht durch eine ausdrücklich erklärte Berufung des Klägers zum Sekretär auf Landesbezirksfachbereichsebene durch seinen fachlichen Vorgesetzten O geändert worden. Der Kläger hat nicht vorgetragen, wann, unter welchen Umständen Herr O mit welchen Worten oder Handlungen etwas geäußert hat, das als solche „Berufung“ anzusehen sein müsste. Jedenfalls wäre Herr O zur Abgabe einer derartigen Erklärung nicht befugt gewesen. Nach § 73 Abs. 1, § 35 Satz 5 Satzung ver.di wird die Arbeitgeberfunktion für alle Beschäftigten der Beklagten ausschließlich vom Landesbezirksleiter in Vertretung des Bundesvorstandes ausgeübt. Die Beklagte müsste sich eine solche Äußerung des Landesbezirksfachbereichsleiters O auch nicht nach Rechtscheinsgrundsätzen zurechnen lassen. Der Kläger hat sich beim Fachbereichsleiter im Bezirk M auf die dort im Fachbereich 9 vakante Stelle beworben und wurde im Einverständnis mit dem Landesbezirksfachbereichsleiter O zur Dienststelle M versetzt. Angesichts dieser eindeutigen Zuordnung zur Bezirksebene durfte der Kläger nicht davon ausgehen, dass sein fachlicher Vorgesetzter nachträglich ohne Änderung des Tätigkeitsfeldes zu einer Versetzung des Klägers auf die Landesbezirksebene berechtigt war. Abgesehen davon ist nicht dargetan, dass die Beklagte Kenntnis von einer solchen Berufung hätte haben müssen. Die behaupteten Äußerungen geben vielmehr die Rechtsauffassung des Herrn O wieder, alle Gewerkschaftssekretäre, die tatsächlich Aufgaben des Landesbezirksfachbereichs 9 in Nordrhein-Westfalen wahrnehmen, seien als Landesbezirkssekretäre zu betrachten.

26

cc) Als Gewerkschaftssekretär auf Bezirksebene, der bezirksübergreifende Aufgaben wahrnimmt, verrichtet der Kläger auch dann keine Tätigkeit als „Sekretär in LBL“ im Sinne der von ihm in Anspruch genommenen Tarifgruppe 10, wenn die bezirksübergreifenden Aufgaben arbeitszeitlich überwiegen. Das ergibt eine Auslegung der einschlägigen Eingruppierungsvorschrift.

27

(1) Die Auslegung von Betriebsvereinbarungen folgt wie beim Tarifvertrag den Regeln über die Auslegung von Gesetzen (*BAG 27. August 1975 - 4 AZR 454/74 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 2 = EzA TVG § 4 Bergbau Nr. 4*). Auszugehen ist vom Wortlaut der Regelung, wobei es jedoch nicht auf den buchstäblichen Wortsinn ankommt, sondern der wirkliche Wille zu erforschen ist. Hierbei kommt dem von den Betriebspartnern verfolgten Zweck eine besondere Bedeutung zu, soweit er in der Betriebsvereinbarung wenigstens andeutungsweise Ausdruck gefunden hat. Daneben sind der Gesamtzusammenhang der Betriebsvereinbarung und ihre Entstehungsgeschichte zu berücksichtigen.

28



(2) Danach wird ein der Bezirksebene zugeordneter Gewerkschaftssekretär nicht allein deshalb zum „Sekretär in LBL“ im Sinne der Tarifgruppe 10, weil er bezirksübergreifende Tätigkeiten wahrnimmt. 29

Der in Tarifgruppe 10 verwendete Begriff „LBL“, dh. Landesbezirksleitung, ist seinem Wortlaut nach im allgemeinen Sprachgebrauch kein feststehender allgemeingültiger Ausdruck. Seine fachspezifische Bedeutung lässt sich nur anhand der organisatorischen Zusammenhänge ermitteln, auf deren Basis die Betriebsparteien die AAB HBV geschlossen haben bzw. die satzungsmäßig bei der Beklagten geregelt sind. Bei der ursprünglich von den Betriebspartnern der Gewerkschaft HBV in Tarifgruppe 10 aufgeführten Landesbezirksleitung handelte es sich um ein Gremium der Gewerkschaft HBV auf Landesebene, das sowohl politische als auch sonstige Aufgaben wahrgenommen hat. 30

Nach § 35 Abs. 1 der Satzung der Gewerkschaft HBV (gültig ab 26. Januar 1995, zuletzt mit den Abänderungen des Gewerkschaftsausschusses vom 23./24. Oktober 1996) hatte der/die LandesbezirksleiterIn als GeschäftsführerIn des Landesbezirkes und als Beauftragte/r des Hauptvorstandes insbesondere folgende Aufgaben: 31

- a) alle im gewerkschaftlichen Interesse notwendigen Maßnahmen durchzuführen und die vom Hauptvorstand erteilten Aufträge zu erledigen;
- b) die Beschlüsse des Landesbezirksvorstandes, soweit sie der Satzung, den Beschlüssen und Richtlinien nicht widersprechen, durchzuführen;
- c) für den Bereich des Landesbezirkes Tarifverhandlungen zu führen und Tarifverträge abzuschließen;
- d) die Orts-/Bezirksverwaltungen und Landesfachgruppen bzw. -abteilungen zu fördern, zu beraten, ihre Arbeit zu überwachen und zu überprüfen.

Wegen der neuen Matrixstruktur besteht bei der Beklagten kein Gremium mehr, das vom Aufgabenbereich her der früheren Landesbezirksleitung HBV entspricht. Allerdings sieht auch § 35 Satzung ver.di begrifflich eine Landesbezirksleitung vor. Sie besteht aus einem hauptamtlichen Landesbezirksleiter und zwei gewählten hauptamtlichen Stellvertretern. Sie führt - auf der politischen „Ebene“ des Landesbezirks - die Geschäfte des Landesbezirks in Zusammenarbeit mit dem Landesbezirksvorstand und koordiniert die landesbezirkliche Gewerkschaftsarbeit einschließlich des Zusammenwirkens von Ebenen und Fachbereichen. Damit ist zumindest begrifflich denkbar, dass ein „Sekretär in LBL“ im Sinne der Tarifgruppe 10 auch nach der Ver- 32



schmelzung der Gewerkschaft HBV mit der Beklagten ein Sekretär ist, welcher der Landesbezirksleitung gemäß § 35 Satzung ver.di angehört. Ein solcher Sekretär ist der Kläger jedenfalls nicht.

Auch wenn nicht allein auf die begriffliche Identität der Bezeichnung Landesbezirksleitung abgestellt würde, ergibt sich nichts anderes. Auch eine Auslegung, die die neue Struktur der Beklagten an die Begriffe der AAB HBV anpasst, führt nicht zu dem vom Kläger gewünschten Ergebnis. Während in Tarifgruppe 9 die Eingruppierung von Sekretären auf Orts- bzw. Bezirksebene geregelt ist, betrifft Tarifgruppe 11 Eingruppierungsvorschriften für Sekretäre in Landesbezirken, die zusätzliche Kompetenzen - wie beispielsweise die Vertretungsbefugnis für den Landesleiter - oder eine herausgehobene Funktion - wie zB die Landesfachbereichsleitung oder die Abteilungsleitung Landesebene - haben. Auch wenn die Landesbezirksleitung nach § 35 Satzung ver.di im Vergleich zur Landesbezirksleitung bei der Gewerkschaft HBV auf Grund der Matrixstruktur der Beklagten einen erheblich reduzierten Aufgabenbereich hat, lässt sich aus der systematischen Stellung der dazwischen liegenden Tarifgruppe 10 ableiten, dass Sekretäre, die von der Beklagten der Landesebene bzw. Landesfachbezirksebene zugeordnet worden sind, aber keine zusätzlichen Kompetenzen oder Funktionen haben, als „Sekretäre in LBL“ zu betrachten sind. Sie müssen „in“ der Landesbezirks- oder Landesfachbereichsebene tätig sein. Demgegenüber können Bezirkssekretäre, die lediglich bezirksübergreifende Aufgaben wahrnehmen, nicht als „Sekretäre in LBL“ gelten. Wie sich aus der Protokollnotiz zur Vereinbarung einer Funktionszulage ergibt, haben die Betriebsparteien bei Abschluss der AAB HBV die Möglichkeit gesehen, dass Sekretäre auf Orts- oder Bezirksebene Funktionen und Aufgaben übernehmen, die über ihren eigentlichen Aufgabenbereich hinausgehen und für solche Fälle Zulagen geregelt.

33

(3) Der Kläger erfüllt nicht die Aufgaben eines „Sekretärs in LBL“. Das Landesarbeitsgericht hat lediglich festgestellt, dass der Kläger bezirksübergreifend tätig wird, ohne auf die Inhalte und den Umfang der Tätigkeiten im Einzelnen einzugehen. Dennoch ist der Senat gemäß § 563 Abs. 3 ZPO zu einer eigenen Entscheidung über den Charakter der streitigen Tätigkeit in der Lage, da der Kläger in der Revision seinen Sachvortrag aus den Vorinstanzen wiederholt hat und weitergehender Sachvortrag nicht zu erwarten ist. Auch dann, wenn man die dort vorgetragenen und von der Beklagten teilweise bestrittenen Tätigkeiten als zutreffend unterstellt, fehlt es zur Eingruppierung des Klägers nicht lediglich an der formalen Übertragung der Funktion eines

34



Sekretärs auf Landesbezirksfachbereichsebene. Der Kläger verrichtet auch tatsächlich die Tätigkeit eines Gewerkschaftssekretärs auf Bezirksebene, obwohl seine Arbeit überwiegend bezirksübergreifende Bedeutung hat.

Der Kläger hat im Wesentlichen behauptet, er sei zu 40 % mit dem zwischenzeitlich abgeschlossenen Projekt „N“ bzw. den Folgeprojekten I und K beschäftigt, zu 20 % bei der Firma D, zu 3 % mit der bezirksübergreifenden Vertrauensleutearbeit, zu je 9 % mit der landesweiten Schwerbehindertenvertretung und dem Seniorenarbeitskreis, zu 3 % mit dem ISB-Ausschuss der T AG, zu 10 % mit Tätigkeiten in Bezirksfachbereich, Landesbezirksvorstand, Dienstbesprechungen, Konferenzen und Tagungen und zu 6 % mit Arbeit im Bezirk M. Diese vom Kläger angegebene Gesamttätigkeit entspricht trotz ihres bezirksübergreifenden Bezugs nicht den Aufgaben, die der Landesbezirksfachbereichsebene nach § 55 Abs. 2 Satzung ver.di satzungsgemäß übertragen sind und die ein Sekretär auf Landesbezirksfachbereichsebene zu verrichten hat.

35

Soweit der Kläger - wie die Firma D - Firmen betreut, die ihren Sitz in seinem Bezirk haben, jedoch eine über den Bezirk hinausgehende Unternehmensstruktur aufweisen, ist diese Tätigkeit dem Aufgabenkatalog des Bezirksfachbereichsvorstands (§ 53 Abs. 2 Buchst. a Satzung ver.di) zuzuordnen. Die Tatsache, dass im Bezirk des Klägers Firmen ansässig sind, die eine über den Bezirk hinausgehende Struktur haben, ist auf die speziellen Gegebenheiten der dem Fachbereich 9 zugeordneten Branche Telekommunikation, Informationstechnologie und Datenverarbeitung zurückzuführen. Dieser bezirksübergreifende Bezug führt jedoch nicht dazu, dass deren Betreuung als typische Aufgabe eines Landesbezirksfachbereichssekretärs zu betrachten wäre. Die Betreuung von Gesamtbetriebsräten nach Ziff. 2 Buchst. d der Protokollnotiz zur Vereinbarung einer Funktionszulage begründet lediglich und auch nur unter bestimmten Voraussetzungen eine Zulage. Bei den vom Kläger außerhalb seines Bezirks betreuten Projekten I und K handelt es sich - als Nachfolgeprojekte des zwischenzeitlich zum Abschluss gebrachten Projektes „N“ - nach seinem eigenen Vortrag lediglich um vorübergehend übernommene Aufgaben, die ebenfalls nicht geeignet sind, eine dauerhafte Tätigkeit des Klägers als Landesbezirksfachbereichssekretär zu begründen. Auch wenn der Kläger im Übrigen für die Vertrauensleutearbeit, die Schwerbehindertenarbeit und den Seniorenarbeitskreis landesweit zuständig sein mag, machen diese Tätigkeiten nicht den überwiegenden Anteil seiner Tätigkeit aus.

36



Abgesehen davon sind seine Aufgaben auch nicht für die Tätigkeit eines Landesbezirksfachbereichssekretärs prägend. Die satzungsgemäßen Aufgabenkataloge der Bezirksfachbereichsvorstände und der Landesbezirksfachbereichsvorstände (§ 53 Abs. 2, § 55 Abs. 2 Satzung ver.di) unterscheiden sich inhaltlich abgesehen von ihrem Bezugspunkt größtenteils nicht. Allerdings obliegt den Landesbezirksfachbereichsvorständen im Hinblick auf deren übergeordnete Funktion anders als den Bezirksfachbereichsvorständen die Gestaltung der gesamten fachbereichsbezogenen Tarifpolitik, die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die Schnittstellenfunktion zwischen Bund und Bezirken und die Steuerung der bezirklichen und bezirksübergreifenden Fachbereichsarbeit. Dass der Kläger Aufgaben auf diesen Gebieten verrichten würde, ist seinem Vortrag nicht zu entnehmen.

37

(4) Der Kläger erfüllt auch die weiteren Tätigkeitsmerkmale der Tarifgruppe 10 nicht. Er hat nicht dargetan, dass er besonders schwierige und verantwortungsvolle Aufgaben nach Tarifgruppe 10 verrichtet.

38

Auch wenn das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen zur Erfüllung der weiteren Tätigkeitsmerkmale durch den Kläger getroffen hat, ist der Senat bereits auf Grund des Sachvortrages des Klägers zu einer eigenen Entscheidung in der Lage. Der Kläger trägt hinsichtlich der Erfüllung der Voraussetzungen der von ihm für zutreffend gehaltenen Eingruppierung die Darlegungs- und Beweislast (vgl. BAG 3. Dezember 1997 - 10 AZR 222/97 - AP TVG § 1 Tarifverträge Einzelhandel Nr. 65 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 36). Dem ist er auch dann nicht hinreichend nachgekommen, wenn man seinen Vortrag zu den weiteren Tätigkeitsmerkmalen der Tarifgruppe 10 als zutreffend unterstellt.

39

Die Tarifgruppe 10 setzt die Verrichtung besonders schwieriger und verantwortungsvoller Aufgaben voraus und baut insoweit auf den vorangehenden Tarifgruppen auf, als dort in den Tarifgruppen 9 und 8 neben einem selbstständigen Aufgabengebiet eine besondere Verantwortung gefordert wird. Dass der Kläger eine besondere Verantwortung hat, kann unterstellt werden, weil zwischen den Parteien kein Streit besteht, dass er jedenfalls die Voraussetzungen der Tarifgruppe 9 erfüllt. Seinem Vortrag lässt sich aber nicht entnehmen, dass die von ihm wahrzunehmenden Aufgaben auch besonders schwierig sind. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Eingruppierung im Öffentlichen Dienst bezieht sich das Merkmal der „besonderen Schwierigkeit“ auf die fachliche Qualifikation des Angestellten, wobei die erhöhte Qualifizierung sich im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen

40



Wissens und Könnens ergeben kann, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa Spezialkenntnissen (16. Oktober 2002 - 4 AZR 579/01 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 294; 20. März 1991 - 4 AZR 471/90 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 156). Auch wenn auf die der Privatwirtschaft zuzuordnende Eingruppierung des Klägers die für den Öffentlichen Dienst entwickelten Grundsätze nicht direkt anwendbar sind, lässt sich der Begriff der besonders schwierigen Arbeit im Sinne der Tarifgruppe 10 nur unter Zuhilfenahme anderer Anhaltspunkte aus der Gehaltsstruktur der AAB HBV im Wege des wertenden Vergleichs auslegen (vgl. BAG 26. Februar 1986 - 4 AZR 445/84 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 43 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 26). Daher muss der Kläger angesichts der aufeinander aufbauenden Tarifgruppen 8 bis 10 zumindest vortragen, inwieweit sich seine Aufgaben gegenüber den in Tarifgruppe 9 oder 8 zu verrichtenden Aufgaben im Schwierigkeitsgrad unterscheiden und aus diesen herausheben.

Das hat er nicht getan. Weder ist ersichtlich, worin die von ihm pauschal angeführten gewerkschaftspolitischen, allgemeinen politischen und rechtlichen Kenntnisse im Einzelnen bestehen sollen, noch aus welchem Grund diese über die in Tarifgruppe 8 oder 9 geforderten Kenntnisse hinausgehen. Ebenso wenig hat der Kläger vorgetragen, weshalb seine Arbeit im Vergleich zu welchen anderweitigen Tätigkeiten ein gesteigertes Kommunikationsverhalten und eine erhöhte Konzentrationsfähigkeit fordert. Auch die regelmäßige Mitgliederbetreuung erfordert ein Einstellen des Klägers auf seine gewerkschaftspolitischen Gegenspieler. Die Betreuung einer hohen Anzahl von Mitgliedern der Beklagten spricht allenfalls für eine besondere Verantwortung der Tätigkeit des Klägers, belegt jedoch nicht die besondere Schwierigkeit seiner Arbeit.

(5) Aus diesen Gründen hat die Beklagte dem Kläger auch nicht treuwidrig eine formelle Zuordnung zur Landesbezirksebene versagt (§ 242 BGB).

dd) Der Anspruch des Klägers lässt sich schließlich nicht auf eine Lückenausfüllung durch das Gericht stützen. Ebenso wie bei Gesetzen kann das Gericht planwidrige Lücken von Betriebsvereinbarungen ausfüllen. Hierbei ist darauf abzustellen, wie die Betriebspartner unter Berücksichtigung von Treu und Glauben die Lücke in redlicher Weise geschlossen hätten (MünchArbR/Matthes Band 3 2. Aufl. § 328 Rn. 7). Da die Regelungen in Betriebsvereinbarungen ebenso wie tarifliche Regelungen oftmals einen Kompromisscharakter haben, ist bei der Feststellung einer Regelungslücke eine gewisse Zurückhaltung geboten (BAG 21. Februar 1967 - 1 ABR 2/66 - BAGE 19, 279).



Eine planwidrige Lücke ist nicht erkennbar. Anhaltspunkte dafür, dass nach dem Willen der Betriebspartner die bloße Wahrnehmung bezirksübergreifender Tätigkeiten für die Eingruppierung eines Bezirkssekretärs in die Tarifgruppe 10 ausreichen soll, bestehen nicht.

44

Dies folgt schon daraus, dass die Tarifgruppen der AAB HBV zuletzt am 20. Juni 2001 geändert worden sind, also zu einem Zeitpunkt, als den Betriebspartnern bereits bewusst war, dass sich auf Grund der Verschmelzung die Organisationsstruktur ändern würde. Im Vorgriff auf diese Änderungen haben sie daher teilweise Regelungen für die Beschäftigung bei der Beklagten getroffen. So wurden beispielsweise in der Tarifgruppe 9 ausdrücklich Eingruppierungsvorschriften für Sekretäre „in ver.di-Geschäftsstellen“ vereinbart. Der in Tarifgruppe 11 verwendete Begriff des „Landesfachbereichsleiters“ ähnelt zumindest dem in § 56 Satzung ver.di vorgesehenen „Landesbezirksfachbereichsleiter“. Auch wenn die Betriebspartner es im Übrigen überwiegend bei den Begrifflichkeiten aus der Satzung der Gewerkschaft HBV belassen haben, wird hiermit deutlich, dass sie einen Regelungsbedarf für die bevorstehende Strukturänderung bei der Beklagten gesehen haben. Wenn sie dann die Formulierung der Tarifgruppe 10 „Sekretäre in LBL“ unangetastet gelassen haben, ist dadurch keine planwidrige Regelungslücke entstanden. Hätten die Betriebspartner gewollt, dass auch die bloße Wahrnehmung bezirksübergreifender Aufgaben durch einen Gewerkschaftssekretär auf Bezirksebene ausreichen solle, hätten sie dies im Hinblick auf die Verschmelzung mit der Beklagten in die AAB HBV aufgenommen.

45

Marquardt

Brühler

Der Vorsitzende
Dr. Freitag ist wegen
seines Urlaubs an
der Unterschrifts-
leistung verhindert.

Marquardt

Thiel

Detlev Kiel



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

