

Aktenzeichen: 1 ABR 13/93
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 26. Oktober 1993
- 1 ABR 13/93 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 05. Februar 1992
- 15 BV 166/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 15. Oktober 1992
- 10 TaBV 33/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung - Begriff der gründlichen Fachkenntnisse

Gesetz:

BetrVG § 99; MTV für das Versicherungsgewerbe i.d.F. vom
25. Oktober 1990 § 4

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 13/93

10 TaBV 33/92 Köln

Verkündet am
26. Oktober 1993

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Anhörung vom 26. Oktober 1993 durch den Präsidien-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ten Professor Dr. Kissel, die Richter Professor Dr. Weller und Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bartelt und Schneider beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 15. Oktober 1992 - 10 TaBV 33/92 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über die tarifgerechte Eingruppierung eines Sachbearbeiters.

Der Arbeitgeber ist ein bundesweit tätiges Versicherungsunternehmen. Weiterer Beteiligter ist der in der Bezirksdirektion Köln des Arbeitgebers gebildete Betriebsrat. Der Arbeitgeber ist tarifgebunden. Er wendet auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer die Tarifverträge für das Versicherungsgewerbe an.

Am 25. Oktober 1990 schlossen die Tarifvertragsparteien einen Tarifvertrag, mit dem u.a. § 4 des Manteltarifvertrages für das Versicherungsgewerbe (MTV) "Gehaltsgruppenmerkmale und Eingruppierung" sowie der Anhang zu § 4 MTV neugefaßt wurden. Die Neuregelung ist zum 1. Januar 1991 in Kraft getreten. Gegenüber den bisher sieben Gehaltsgruppen enthält die Neuregelung acht Gehaltsgruppen. Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der vorliegend maßgeblichen Gruppen III bis VII lauten wie folgt:



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

Im Anhang zu § 4 MTV sind zu den einzelnen Gehaltsgruppen Tätigkeitsbeispiele aufgeführt. Dazu heißt es einleitend wie folgt:

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

Der überwiegende Teil der Beispiele findet sich durchgehend in mehreren Gehaltsgruppen, wobei



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

Das Tätigkeitsbeispiel Sachbearbeitung ist in insgesamt fünf Gehaltsgruppen mit unterschiedlichen Zusätzen erwähnt:

Gehaltsgruppe III:
einfache Antrags- und Vertragssachbearbeitung

Gehaltsgruppe IV:
Antrags- und Vertragssachbearbeitung

Gehaltsgruppe V:
Antrags- und Vertragssachbearbeitung mit erhöhten Anforderungen

Gehaltsgruppe VI:
qualifizierte Antrags- und Vertragssachbearbeitung

Gehaltsgruppe VII:
besonders qualifizierte Antrags- und Vertragssachbearbeitung

§ 4 Nr. 2 a MTV trifft folgende allgemeine Bestimmung für die Eingruppierung:

"Für die Eingruppierung in die Gehaltsgruppen I - VIII ist die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend. Umfaßt diese mehrere Einzeltätigkeiten, die für sich allein betrachtet jeweils unterschiedlichen Gehaltsgruppen zuzuordnen wären, richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegenden Einzeltätigkeit oder, wenn keine überwiegt, nach derjenigen Einzeltätigkeit, die der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt. Dauert eine vorübergehend ausgeübte Tätigkeit, die einer höheren Gehaltsgruppe entspricht, ununterbrochen länger als 6 Monate, so ist der Arbeitnehmer vom



Beginn des 7. Monats an in die höhere Gehaltsgruppe einzustufen. Eine abgeschlossene Ausbildung gibt für sich allein noch keinen Anspruch auf Bezahlung nach einer bestimmten Gehaltsgruppe. Sie ist auch keine Voraussetzung für die Eingruppierung in eine bestimmte Gehaltsgruppe.

Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Versicherungskaufmann oder einer ihrer Art entsprechenden Berufsausbildung sind jedoch mindestens in Gehaltsgruppe III einzustufen. Abweichungen hiervon sind nur in Ausnahmefällen und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig. Nach Ablegen der Abschlußprüfung als Versicherungskaufmann sollen Arbeitnehmer mit guten Leistungen in die Gehaltsgruppe IV eingestuft werden. Unter guten Leistungen sind Benotungen bis 2,5 zu verstehen. Zur Beurteilung sind sowohl die Benotungen der Kammerprüfung als auch die betrieblichen Leistungen heranzuziehen.

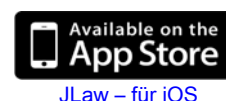
..."

In einer von beiden Tarifvertragsparteien unterzeichneten Protokollnotiz vom 25. Oktober 1990 heißt es:

"Zur Tarifvereinbarung zur Einführung einer neuen Gehaltsstruktur vom 25.10.1990

In mehrjährigen Verhandlungen haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine Neufassung der Gehaltsstruktur geeinigt. Dabei ist die Zahl der Gehaltsgruppen durch die Schaffung einer Zwischengruppe zwischen den bisherigen Gehaltsgruppen V und VI (jetzt VII) von 7 auf 8 erhöht worden. Durch die Einführung der Gehaltsgruppe VI (neu) wollten die Tarifparteien der Tatsache Rechnung tragen, daß der Abstand zwischen den bisherigen Gruppen V und VI unverhältnismäßig groß war, was eine der konkreten Tätigkeit entsprechende Eingruppierung in diesem Bereich erschwerte. Der Gehaltsgruppe VI (neu) werden Tätigkeiten zugeordnet, die über die Anforderungen der Gruppe V hinausgehen, ohne diejenigen der Gruppe VII (bisher VI) zu erreichen.

Die Gehaltsgruppen I - V sowie VII und VIII (bisher VI und VII) wurden unter Beibehaltung ihrer Dotierung und ihres wesentlichen Inhalts präziser und aktueller definiert. Die Tätigkeitsbeispiele wurden nach Bezeichnung und Inhalt der heutigen Unternehmenspraxis angepaßt und in eine systematische Reihenfolge gebracht.



Die Neufassung der Gehaltsstruktur soll nach dem Willen der Tarifvertragsparteien kostenneutral sein. Das bedeutet, daß aus Anlaß dieser Gehaltsstrukturänderung weder eine Höhergruppierung noch eine Herabgruppierung von Arbeitnehmern, abgesehen von den durch die neue Gehaltsgruppe VI erfaßten Tätigkeiten, vorzunehmen ist. Dies unterstellt die richtige tarifliche Eingruppierung."

Der Arbeitgeber hat den Betrieb der Bezirksdirektion in die vier Fachbereiche Antrag, Leistung, Organisation und Verwaltung gegliedert. Innerhalb der Fachgebiete "Antrag" und "Leistung" sind mehrere Sachbearbeiter einem Gruppenleiter mit Vorgesetztenfunktion unterstellt, der seinerseits dem Fachgebietsleiter nachgeordnet ist. Die Sachbearbeiter wurden aufgrund einer entsprechenden Betriebsvereinbarung im Antrags- oder Leistungsbereich zunächst für eine Einarbeitungsphase von sechs bis zwölf Monaten in die Gehaltsgruppe IV eingestuft und danach in die Gehaltsgruppe V.

Aufgrund der Änderung des Tarifvertrages beabsichtigt der Arbeitgeber nunmehr, die Gruppenleiter in die neue Gehaltsgruppe VI einzugruppieren, während die Fachgebietsleiter je nach der Größe der Bezirksdirektion in die Gruppen VII oder VIII eingestuft werden sollen. Der Betriebsrat will erreichen, daß die Sachbearbeiter nach der Einarbeitungsphase generell in die Gehaltsgruppe VI (neu) eingeordnet werden und die Gruppenleiter unverändert in die jetzige Gehaltsgruppe VII (früher VI).

Mit Schreiben vom 26. März 1991 beantragte der Arbeitgeber bei dem Betriebsrat, der Umgruppierung des Arbeitnehmers Jürgen L , seit dem 1. Oktober 1990 Sachbearbeiter im Fachgebiet "Anträge" mit der Gehaltsgruppe IV, zum 1. April 1991 in die Ge-



haltungsgruppe V zuzustimmen. Der Betriebsrat verweigerte dies mit Schreiben vom 28. März 1991 und führte zur Begründung an, Antragssachbearbeiter seien nach den Tätigkeitsmerkmalen des neuen Tarifvertrages in die Gehaltsgruppe VI einzustufen.

Die Tätigkeit des Arbeitnehmers L entspricht ohne Einschränkungen oder individuelle Besonderheiten der Stellenbeschreibung für Sachbearbeiter in dem Fachgebiet Antrag. Auf die dabei zu beachtenden Arbeitsrichtlinien Antragssachbearbeitung und weiteren Einzelrichtlinien wird verwiesen. Ein Antragssachbearbeiter entscheidet im Rahmen der genannten Richtlinien über die Annahme von Anträgen/Abmeldungen und Änderungen im Vertrag/Versicherungsverhältnis, soweit die Versicherungsfähigkeit gegeben ist, ggf. nach Anhörung des Beratungsarztes sowie nach fristgerechten Kündigungen/Abmeldungen über die Einleitung von Rücknahmebemühungen. Bei der Begründung eines Versicherungsverhältnisses hat er anhand der sog. Kölner Systematik, die sich aus den Arbeitsrichtlinien ergibt, unter Auswertung der Auskünfte der Beratungsärzte eine Risikoeinschätzung vorzunehmen. Ferner gehört die Korrespondenz mit der Absatzorganisation, den Versicherten, Ärzten, Behörden oder mit anderen Versicherungsträgern zu seinen Aufgaben, soweit dies die Antragsbearbeitung betrifft. Außergewöhnliche Fälle, Beschwerden, Einsprüche, Klageandrohungen hat der Antragssachbearbeiter seinem Vorgesetzten mit entsprechender Entscheidungsvorbereitung vorzulegen.

Etwa 70 % des Zeitanteils der Tätigkeit des Antragssachbearbeiters liegt in der Antrags- und Vertragsbearbeitung einschließlich der Risikoeinschätzung. Bei etwa 15 % der Versicherten kommt



es zu Risikozuschlägen bzw. Leistungsausschlüssen. Hierzu ggf. erforderliche ärztliche Auskünfte werden mit formularmäßig vorgegebenen Texten eingeholt, die der Sachbearbeiter aus dem Computer abrufen.

Die Antragssachbearbeiter absolvieren vor ihrem Einsatz eine insgesamt 26 Wochen dauernde Ausbildung.

Der Arbeitgeber hat mit dem am 9. August 1991 beim Arbeitsgericht Köln eingereichten Antrag die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers L. geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die Tätigkeit dieses Antragssachbearbeiters sei als "Antrags- und Vertragssachbearbeitung mit erhöhten Anforderungen" nach der Gehaltsgruppe V zu bewerten. Sie entspreche letztlich sogar nur den normalen Anforderungen der Gehaltsgruppe IV; allerdings solle es wie bisher dabei verbleiben, daß ein Antragssachbearbeiter nach der Einarbeitungsphase in die Gehaltsgruppe V höhergruppiert werde. Der Arbeitgeber hat vorgetragen, der Betriebsrat habe bis zur Änderung des Manteltarifvertrages dieser Handhabung jeweils ohne weiteres zugestimmt und in keinem Fall eine Höhereingruppierung oder die Zahlung einer Tätigkeitszulage gefordert. Der Arbeitgeber hat die Auffassung vertreten, die für eine mangelfreie Erfüllung der Aufgaben des Antragssachbearbeiters L. erforderlichen Fachkenntnisse seien weder gründlich noch vielseitig; wenn es sich jedoch um vielseitige Fachkenntnisse handele, dann seien diese nicht zugleich auch gründlich im Sinne der tariflichen Merkmale.



Der Arbeitgeber hat beantragt,

die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zu der Eingruppierung des Arbeitnehmers Jürgen L in die Gehaltsgruppe V des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe vom 25. Oktober 1990 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, es handele sich bei der Tätigkeit des Arbeitnehmers L. als Antragssachbearbeiter um eine "qualifizierte Antrags- und Vertragssachbearbeitung" im Sinne der Tätigkeitsbeispiele zu der Gehaltsgruppe VI. Sie erfordere sowohl gründliche als auch vielseitige Fachkenntnisse. Es handele sich um gründliche Kenntnisse der in der "Kölner Systematik" angeführten Krankheiten und deren Risikozuordnung. In diesem Regelwerk seien alle Krankheiten festgehalten und der Sachbearbeiter müsse auf dieser Grundlage eine Zuordnung vornehmen, zu welchen Bedingungen man den jeweiligen Antragsteller versichern könne. Die Tätigkeit erfordere ferner genaueste Kenntnisse der Arbeitsrichtlinien Krankenanstalt; hierbei handele es sich um Vorschriften, die sowohl das Vertragsrecht wie auch die Verkaufsrichtlinien, Fragen der Reisekrankenversicherung, der Sozialgesetzgebung, des Datenschutzes, Beihilfevorschriften, Krankenkostenregelungen in verschiedenen Gesetzen, Krankenhaustagegeld-Vorschriften, Krankentagegeld-Vorschriften, beamtenrechtliche Sondervorschriften, die verschiedenen Tarife, Fragen der Krankenversicherungspflicht, selbst Rentenversicherungsfragen beinhalteten. Schließlich verlange die Tätigkeit des Antragssachbearbeiters Kenntnisse hinsichtlich der Richtlinien zur technischen Abwicklung des Vertra-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



ges bzw. einer Vertragsumgestaltung nach den entsprechenden Arbeitsabläufen innerhalb des Hauses. Darüber hinaus benötige der Antragssachbearbeiter medizinische Kenntnisse und auch Kenntnisse hinsichtlich der Arzneimittel, weil man aus Vorerkrankungen oder aus der regelmäßigen Einnahme von Arzneimitteln zukünftige Risiken erkennen könne. Selbstverständlich benötige der Sachbearbeiter auch Kenntnisse der allgemeinen Versicherungsbedingungen und des Versicherungsvertragsrechts. Schließlich müsse er EDV-Kenntnisse aufweisen und neben der Handhabung eines Computers die verschiedensten Systeme kennen, die er für die computergestützte Tätigkeit benötige. Neben Textverarbeitung seien dies verschiedene Abruf-, Eingabe- und Korrespondenzsysteme.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Arbeitgebers stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts war zurückzuweisen.

I. Ohne Erfolg rügt die Rechtsbeschwerde einen Verstoß des Landesarbeitsgerichts gegen die Grundsätze der Darlegungslast.

Zu Recht hat der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats darauf hingewiesen, daß im Zustimmungseretzungsverfahren den Arbeitgeber die Feststellungslast für die Widerlegung der Verweigerungsgründe treffe (vgl. Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 227; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 99 Rz 69; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 142



und aus der Rechtsprechung zuletzt Senatsbeschluß vom 20. April 1993 - 1 ABR 53/92 - n.v.). Die mißverständlichen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts am Ende der Beschlußgründe, in denen es davon ausgeht, daß einiges dafür spreche, daß bei dem Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Feststellungslast beim Betriebsrat liege, ist nicht für die Entscheidung des LAG tragend gewesen. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung nicht aufgrund einer "Feststellungslast" ersetzt, sondern weil seine Rechtsanwendung auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen zu diesem Ergebnis führte. Das Landesarbeitsgericht hat nicht verkannt, daß die Eingruppierung ein Akt der Rechtsanwendung auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen ist. Dementsprechend ist seine rechtliche Würdigung auf der Grundlage der unstreitigen Tatsachen erfolgt. Gegen die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat keine Verfahrensrüge erhoben. Soweit das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen ist, die von ihm bei seiner rechtlichen Würdigung zugrunde gelegten Tatsachen seien unstreitig, hat der Betriebsrat keinen Tatbestandsberichtigungsantrag gestellt. Deshalb ist der Senat an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nach § 561 ZPO gebunden.

II. Der Senat ist auch der Bewertung des Landesarbeitsgerichts gefolgt, daß aufgrund der festgestellten Tatsachen der Angestellte L. nicht die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe VI, sondern die der Gehaltsgruppe V erfüllt.

1. Für die Eingruppierung der Arbeitnehmer in die Gehaltsgruppe ist nach § 4 Nr. 2 a MTV die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maß-



gebend. Der Angestellte L. ist als Sachbearbeiter in der Antrags-
sachbearbeitung tätig.

a) Die Gehaltsgruppenordnung nach § 4 MTV enthält allgemeine Tätigkeitsmerkmale sowie jeder Gehaltsgruppe zugeordnete Tätigkeitsbeispiele. Nach dem Anhang zu § 4 MTV ist grundsätzlich davon auszugehen, daß die Voraussetzungen einer Gehaltsgruppe erfüllt sind, wenn eine Tätigkeit als Beispiel zu dieser Gruppe genannt ist. Dies entspricht auch dem allgemeinen Verständnis der Bedeutung von Tätigkeitsbeispielen für die Eingruppierung in ein tarifliches Gehaltssystem. Vorrangig sind also für die Eingruppierung die Tätigkeitsbeispiele heranzuziehen. Auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale muß allerdings dann zurückgegriffen werden, wenn das Tätigkeitsbeispiel selbst unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können (BAG Urteil vom 21. Oktober 1987 - 4 AZR 49/87 - und Urteil vom 28. September 1988 - 4 AZR 326/88 - AP Nr. 19 und Nr. 22 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie sowie Senatsbeschluß vom 20. April 1993 - 1 ABR 53/92 - n.v.).

b) Das Tätigkeitsbeispiel Antragssachbearbeitung ist genannt in den Gehaltsgruppen III bis VII, allerdings mit jeweils unterschiedlichen Zusätzen. Gehaltsgruppe V erfaßt die Antragssachbearbeitung mit erhöhten Anforderungen, Gehaltsgruppe VI die qualifizierte Antragssachbearbeitung.

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß diese Tätigkeitsbeispiele sich aus sich heraus nicht auslegen lassen. "Erhöhte" Anforderungen setzen notwendigerweise die Anknüpfung an



einen Normalmaßstab voraus, über den die verlangten Anforderungen hinausgehen müssen. Dies gilt in gleicher Weise und erst recht für das Tätigkeitsbeispiel "qualifizierte" Antragssachbearbeitung. Die Tarifvertragsparteien haben dem insoweit selbst Rechnung getragen, als sie im Anhang zu § 4 MTV festgehalten haben, daß sie mit derart gestaffelten Zusätzen unterschiedliche Schwierigkeitsgrade zum Ausdruck bringen wollten und es sich bei dem Tätigkeitsbeispiel ohne Zusatz (hier Gehaltsgruppe IV) um den normalen Schwierigkeitsgrad der betreffenden Tätigkeit handele.

Unter Berücksichtigung dieses Umstandes ist ein Rückgriff auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale unerläßlich. Was von den Tarifvertragsparteien als normaler Schwierigkeitsgrad angenommen wird, läßt sich allein aus der Skala "einfach" bis "besonders qualifiziert" nicht entnehmen. Die tariflichen allgemeinen Tätigkeitsmerkmale und die Tätigkeitsbeispiele sind dabei in eine Wechselbeziehung zu setzen.

c) Das Landesarbeitsgericht hat für die Frage, ob die Tätigkeit des Angestellten L. als qualifizierte Antragssachbearbeitung im Sinne der Gehaltsgruppe VI angesehen werden kann, deshalb zu Recht die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale herangezogen und geprüft, ob die Tätigkeit besonders vielseitige, besonders gründliche oder vielseitige und gründliche Fachkenntnisse verlangt. Dies entspricht den Tätigkeitsmerkmalen der Gehaltsgruppe VI.

Das Landesarbeitsgericht ist auch zu Recht davon ausgegangen, daß bei der näheren Bestimmung der Begriffe der gründlichen bzw. vielseitigen Fachkenntnisse wiederum der Aufbau der allge-



meinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppen zu beachten ist, denen das Tätigkeitsbeispiel Antragssachbearbeitung zugeordnet ist.

Gehaltsgruppe III - einfache Antragssachbearbeitung - setzt Tätigkeiten voraus, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch einschlägige Erfahrungen erworben werden. Dementsprechend haben die Tarifvertragsparteien in § 4 Nr. 2 a Abs. 2 MTV festgehalten, daß die Angestellten mit einer abgeschlossenen Ausbildung als Versicherungskaufmann mindestens in Gehaltsgruppe III einzugruppieren sind bzw. daß Angestellte nach Ablegen der Abschlußprüfung als Versicherungskaufmann mit näher definierten guten Leistungen in Gehaltsgruppe IV eingruppiert werden sollen. Gehaltsgruppe III kommt danach auch für Versicherungskaufleute in Betracht als unterste Gehaltsgruppe. Vorliegend handelt es sich um einen Angestellten, der eine berufsfremde Berufsausbildung abgeschlossen hat, nämlich die zum Maler/Lackierer.

Gehaltsgruppe IV, der das Tätigkeitsbeispiel Antragssachbearbeitung ohne Zusatz und damit gemäß den Erläuterungen der Tarifvertragsparteien im Anhang zu § 4 MTV die Sachbearbeitung mit normalem Schwierigkeitsgrad zugeordnet ist, setzt in den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen vertiefte Fachkenntnisse voraus, "wie sie im allgemeinen durch zusätzliche Berufserfahrung nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann" erworben werden. Die Antragssachbearbeitung mit normalem Schwierigkeitsgrad verlangt danach im allgemeinen neben der Ausbildung



auch noch Berufserfahrung. Diese Feststellung wird allerdings insoweit wieder aufgeweicht, als Versicherungskaufleute mit guten Abschlußleistungen auch ohne Erfahrung unmittelbar nach der Ausbildung hier eingruppiert werden sollen, § 4 Nr. 2 a Abs. 2 MTV.

Wenn Gehaltsgruppe V (Antragssachbearbeitung mit erhöhten Anforderungen) in den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen also gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse verlangt, wie sie durch mehrjährige einschlägige Erfahrungen erworben werden, müssen diese über die vertieften Fachkenntnisse im vorstehenden Sinne hinausgehen. Das Erfordernis der mehrjährigen Erfahrung gegenüber der zusätzlichen Berufserfahrung nach Gehaltsgruppe IV unterstreicht dies mit einer deutlichen zeitlichen Komponente.

Hieran müssen dann gemessen werden die in Gehaltsgruppe VI in den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen vorausgesetzten besonders gründlichen oder besonders vielseitigen oder gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse (qualifizierte Sachbearbeitung).

d) Von dieser Abstufung ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. Die Rechtsbeschwerde beruft sich demgegenüber ohne Erfolg auf die tariflichen Gehaltsregelungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT), in der gleichfalls die Begriffe gründliche bzw. gründliche und vielseitige Fachkenntnisse als Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung verwandt werden. Für gründliche Fachkenntnisse sind nach der dortigen tariflichen Klammerdefinition erforderlich nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises. Hinsichtlich gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse



wird tariflich bestimmt, daß diese sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, beziehen müssen; der Aufgabenkreis muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann (vgl. etwa Fallgruppen 1 a und 1 b VergGr. VII der Anl. 1 a zum BAT).

Diese Definitionen stehen in einem anderen systematischen Zusammenhang. Sie sind abzugrenzen gegenüber Tätigkeiten, für die Fachkenntnisse im Sinne eines eigenständigen Tätigkeitsmerkmals nicht vorausgesetzt werden (vgl. etwa BAG Urteil vom 24. August 1983 - 4 AZR 32/81 - AP Nr. 78 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Ausgangspunkt für die Beurteilung des Tätigkeitsmerkmals gründliche Fachkenntnisse oder vielseitige Fachkenntnisse im hier maßgeblichen tariflichen Sinne sind demgegenüber die Fachkenntnisse eines Angestellten mit einer Ausbildung als Versicherungskaufmann und Berufserfahrung gemäß Gehaltsgruppe IV. Diese müssen überstiegen werden, wie es auch das Kriterium mehrjährige Berufserfahrung deutlich macht. Die Begriffe sind hier also in einen ganz anderen systematischen Zusammenhang gestellt als im BAT.

Eine Parallele läßt sich nur insoweit ziehen, als der Begriff der gründlichen Fachkenntnisse qualitativ, der Begriff der vielseitigen Fachkenntnisse quantitativ bestimmt ist (vgl. dazu etwa auch Urteil des BAG vom 24. August 1983 - 4 AZR 32/81 -, Urteil vom 29. August 1984 - 4 AZR 338/82 - und Urteil vom 14. August 1985 - 4 AZR 322/84 - AP Nr. 78, 94 und 105 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie Senatsbeschuß vom 20. April 1993 - 1 ABR



53/92 - n.v.). Dies hat das Landesarbeitsgericht gesehen und zutreffend angenommen, das Tätigkeitsmerkmal "gründlich" setze eine Erweiterung der Fachkenntnisse der Tiefe nach, das Merkmal "vielseitig" eine Erweiterung der Breite nach voraus. Das entspricht auch dem allgemeinen Wortsinn dieser Begriffe.

2. Das Landesarbeitsgericht hat für den Tätigkeitsbereich des Angestellten L. zwar das Erfordernis vielseitiger Fachkenntnisse bejaht, das Erfordernis gründlicher Fachkenntnisse im tariflichen Sinne aber verneint. Bei den Begriffen gründliche bzw. vielseitige Fachkenntnisse handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, bei deren Anwendung dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zusteht. Die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs unterliegt der Kontrolle durch das Revisionsgericht nur darauf, ob der Rechtsbegriff verkannt ist, gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen worden ist oder ob die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände fehlerhaft ist (BAG Urteil vom 18. Juni 1975 - 4 AZR 398/74 - AP Nr. 87 zu §§ 22, 23 BAT; BAG Urteil vom 14. August 1985 - 4 AZR 322/84 - AP Nr. 105 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

3. Dieser Überprüfung hält die angegriffene Entscheidung stand, soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Tätigkeit des Angestellten L. erfordere keine gründlichen Fachkenntnisse. Anders als in der dem Senatsbeschluß vom 20. April 1993 - 1 ABR 53/92 - zugrundeliegenden Sachverhalt hat vorliegend das Landesarbeitsgericht den Begriff der gründlichen Fachkenntnisse nicht verkannt. Auch vorliegend hat das Landesarbeitsgericht zwar darauf hingewiesen, daß der Angestellte nur eine beschränkte Ent-



scheidungskompetenz habe. Anders als in dem am 20. April 1993 entschiedenen Falle hat das Landesarbeitsgericht aber gesehen, daß auch die Vorbereitung der Entscheidung des Vorgesetzten gründliche Fachkenntnisse erfordern kann. Es hat sogar für möglich gehalten, daß für die Vorbereitung der Entscheidung dieser sog. Problemfälle besondere Kenntnisse erforderlich seien. Es hat aber festgestellt, daß kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich sei, daß der Antragssachbearbeiter L. überwiegend mit Problemfällen beschäftigt worden sei oder die Beschäftigung hiermit seiner Tätigkeit das Gepräge gegeben habe.

Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, daß für die Tätigkeiten des Antragssachbearbeiters L., die dieser nach der Stellenbeschreibung und den Arbeitsrichtlinien überwiegend auszuführen hat und die seiner Arbeit das Gepräge gaben, gründliche Fachkenntnisse nicht erforderlich sind. Für die laufende Bearbeitung der problemlosen Fälle würden die erforderlichen Kenntnisse von Gesetzen oder sonstigen Rechtsvorschriften wie auch die erforderlichen medizinischen Fachkenntnisse durch ausführliche Arbeitsrichtlinien und Einzelrichtlinien vermittelt. Auch die Anwendung der sog. "Kölner Systematik" für die Ermittlung des zu versichernden Gesundheitsrisikos bedürfe im Normalfall der Antragssachbearbeitung keiner gründlichen Kenntnisse auf diesem Gebiet. Die Arbeitsrichtlinien für den Krankenanspruch enthielten so detaillierte Einzelanweisungen für die Ermittlung der Risikofaktoren, die zu Versicherungsausschlüssen oder zu Risikozuschlägen führen könnten, daß es im allgemeinen nicht auch noch zusätzlich einer gründlichen medizinischen Fachkenntnis bedürfe.



Nicht zu beanstanden ist auch, daß das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen ist, die von dem Angestellten L. benötigten EDV-Kenntnisse rechtfertigten nicht die Annahme gründlicher Fachkenntnisse. Diese seien vielmehr als reine Hilfstätigkeiten bei der Sachbearbeitung anzusehen.

Zu Recht weist schon das Arbeitsgericht darauf hin, daß es sich bei der Verwendung der EDV um ein im heutigen Arbeitsleben übliches Hilfsmittel handelt. Ein vierwöchiger Einführungskurs ist nicht ausreichend für die Annahme des Erwerbs von Kenntnissen, die über die für die Beherrschung solcher Hilfsmittel als Grundlage der Sachbearbeitertätigkeit überhaupt vorauszusetzenden Kenntnisse hinausgehen und deshalb für die Bewertung gründlicher oder vielseitiger Fachkenntnisse im tariflichen Sinne herangezogen werden könnten. Es kommt hinzu, daß jedenfalls nach den heutigen Gegebenheiten die Bearbeitung von Versicherungsfällen mittels EDV auch schon während der Ausbildung erfolgt, damit aber zum Kenntnisstand eines ausgebildeten Versicherungskaufmanns gehören dürfte. Auch deshalb scheidet die Heranziehung der benötigten EDV-Kenntnisse für die Bejahung gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse im hier maßgeblichen Sinne aus. Erfordert aber die vom Antragssachbearbeiter L. geschuldete Tätigkeit keine gründlichen Fachkenntnisse, ist dieser auch nicht in der Gehaltsgruppe VI eingruppiert, so daß der Antrag des Arbeitgebers, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung in die Gehaltsgruppe V zu ersetzen, begründet ist.



Dementsprechend war die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Rost

Dr. Weller

Dr. Bartelt

Schneider

