

Aktenzeichen: 1 ABR 20/93
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 18. Januar 1994
- 1 ABR 20/93 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Beschluß vom 26. August 1992
- 2 BV 49/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 18. Januar 1993
- 11 TaBV 72/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zustimmungsersetzungsantrag bei Eingruppierung

Gesetz:

BetrVG § 99 Abs. 2 Nr. 1, § 99 Abs. 4; MTV für Arbeitnehmer der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen e.V. vom 17. Juli 1989 § 16 Nr. 1 bis 3, Anlage I

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 20/93

11 TaBV 72/92 Köln

Verkündet am
18. Januar 1994

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

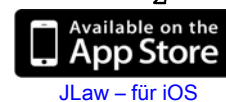
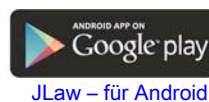
unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 18. Januar 1994 durch den Vorsitzenden Richter Professor
Dr. Weller, die Richter Dr. Rost und Dr. Reinecke sowie den



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



ehrenamtlichen Richter Dr. Feucht und die ehrenamtliche
Richterin Lappe beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den
Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom
18. Januar 1993 - 11 TaBV 72/92 - wird zurückge-
wiesen.

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

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Betriebsrat streiten über die tarifgerechte
Eingruppierung des Fuhrparkleiters.

Mit Datum vom 1. Juli 1990 schied der Arbeitgeber aus den
Tarifwerken des öffentlichen Dienstes aus. Zum gleichen Zeitpunkt
führte er im Rahmen der Vereinheitlichung der Vergütungsregelun-
gen aller in der EWV(Energie- und Wasserversorgung)-Kooperation
zusammengefaßten Gesellschaften ein neues Tarifwerk ein. Dieses
Tarifwerk machte eine Neueingruppierung sämtlicher Arbeitnehmer
erforderlich.

Mit Schreiben vom 13. Mai 1992 unterrichtete der Arbeitgeber
den Betriebsrat über seine Absicht, den Mitarbeiter W ab
dem 1. Juli 1990 in die VergGr. 13 analog der Wertigkeit zu
Bild 16 einzugruppieren, und bat den Betriebsrat um Zustimmung.
Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung mit Schreiben vom
18. Mai 1992. Er begründete seine Zustimmungsverweigerung damit,
daß die vorgesehene Eingruppierung gegen den gültigen AGWE-Tarif-
vertrag verstoße. Bei richtiger Berücksichtigung der von dem



Arbeitnehmer W tatsächlich ausgeübten Tätigkeit habe eine Eingruppierung in die - höhere - AGWE Gruppe 15/14.3 zu erfolgen.

Der Mitarbeiter W ist bei der Antragstellerin als Leiter des Fuhrparks beschäftigt. Er ist ausgebildeter Kfz-Meister. Nach der Arbeitsplatzbeschreibung vom 18. Februar 1991 ist er verantwortlich für die Betriebs- und Verkehrssicherheit des gesamten EWV-Kraftfahrzeug- bzw. Baumaschinenparks (188 Kraftfahrzeuge, 44 Anhänger und 36 Großbaumaschinen); ihm obliegt die Leitung der EWV-Kraftfahrzeugwerkstätten. Dies sind im einzelnen die LKW-Reparaturwerkstatt B , in der ein Kfz-Meister und ein weiterer diesem unterstellter Mitarbeiter beschäftigt sind, die PKW-Reparaturwerkstatt B , die ebenfalls mit einem Kfz-Meister und zwei weiteren diesem unterstellten Mitarbeitern besetzt ist, sowie die Werkstatt-Außenstelle E , in der ein Vorarbeiter tätig ist.

Im einzelnen hat der Mitarbeiter W folgendes Aufgabengebiet zu bearbeiten:

1. Überwachung und Vereinbarung sämtlicher vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Überprüfungen (TÜV, ASU, ZU nach § 29 StVZO und UVV).
2. Überwachung und Arbeitsvorplanung für die betriebsinternen Inspektionsintervalle.
3. Überwachung des gesamten Instandsetzungsbetriebes und die Kontrolle des Ersatzteileinkaufes sowie die Bearbeitung der Lieferscheine bzw. Rechnungen.
4. Bearbeitung des Kfz-Erfassungssystems (Kartei und Statistiken mittels EDV).
5. Festlegen des Reparaturumfanges, wenn diese Reparatur bei einer Fremdfirma durchgeführt



wird. Kontrolle dieser Reparaturarbeiten sowie deren Rechnungsprüfung.

6. Beurteilung des Allgemeinzustandes und Aufstellung der jährlichen Ersatzbeschaffungen von Kraftfahrzeugen, Anhängern und Baumaschinen.
7. Ermittlung der Schadenshöhe bei Kfz-Unfällen unter Zuhilfenahme einer gutachterlichen Fachkraft.
8. Verwaltung der Betriebstankstelle.

Der Manteltarifvertrag enthält in § 16 folgende Bestimmungen:

"§ 16

Vergütungsordnung

...

3. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer in eine der Vergütungsgruppen erfolgt nach der ausgeübten Tätigkeit, und zwar nach Maßgabe der Tätigkeitsbilder, die jeder Vergütungsgruppe als Richtbeispiele zugeordnet (Anlage 1) und Bestandteile dieses Vertrages sind. Andere als die in den Richtbeispielen genannten Tätigkeiten sind nach ihrer Arbeitswertigkeit analog zu den in Betracht kommenden Richtbeispielen einzugruppieren. Für die Eingruppierung ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

...

Die Richtbeispiele stellen typische Tätigkeitsbilder dar, die die Arbeitswertigkeit der betreffenden Vergütungsgruppe wiedergeben. Die darin aufgeführten Tätigkeiten sind keine erschöpfende Darstellung aller unter der betreffenden Tätigkeitsbezeichnung auszuübenden Tätigkeiten.

Soweit in den Richtbeispielen für eine Vergütungsgruppe eine bestimmte Berufsausbildung mit Abschlußprüfung vorausgesetzt ist, ein Arbeitnehmer eine solche aber nicht durchlaufen hat, ist er doch in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, die der von ihm ausgeübten Tätigkeit entspricht. Eine bestimmte Ausbildung



für sich allein begründet keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe.

..."

Das Tätigkeitsbild E 13.16 der Vergütungsordnung "Leiter I Instandhaltung (Maschinen, Apparate und Fördereinrichtungen oder E- und Leittechnik)" erfaßt die folgenden Tätigkeiten:

- "- Führen und Anweisen der ihm zugewiesenen Meister (Leiter II Instandhaltung und/oder Instandhaltungsmeister).
- Überwachen der ordnungsgemäßen Ausführung der Instandhaltungsmaßnahmen in seinem Zuständigkeitsbereich.
- Überwachen der Mitarbeiter in deren Aufgaben wie:
Qualitätskontrolle
Optimierung von Material- und Zeitverbrauch
Verbesserung der Arbeitsmethoden und Instandhaltungsmittel.
- Überwachen der Personalunterweisung und -aufsicht.
- Mitwirken bei der Festlegung des Umfanges von Reparaturen.
- Mitwirken bei der Personalweiterbildung.
- Mitwirken in fachtechnischen Arbeitskreisen."

In dem Tätigkeitsbild wird der Verantwortungsbereich dahin erläutert, daß es um Personalführung und -aufsicht gehe, der Stelleninhaber verantwortlich sei für den ihm zugewiesenen Instandhaltungsbereich und für die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften. Voraussetzung hierfür sei eine einschlägige Meisterprüfung, umfassende Erfahrung als Meister für Maschinen, Ap-



parate und Fördereinrichtungen oder E- und Leittechnik, umfassende Kenntnisse in der Instandhaltungstechnik sowie Organisationsvermögen.

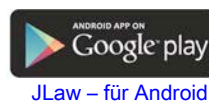
Der Arbeitgeber hat die Auffassung vertreten, eine höhere Eingruppierung des Mitarbeiters W als in die VergGr. 13 sei nicht möglich, weil der Tarifvertrag für Meisterfunktionen regelmäßig die Gruppen 10 und 11 vorsehe und nur in besonderen Ausnahmefällen eine Vergütung bis höchstens Gruppe 13 möglich sei. Die Eingruppierung analog dem Tätigkeitsbild E 13.16 sei zutreffend, da der Mitarbeiter W zwar die dort genannten Tätigkeiten nicht ausübe, seine Tätigkeiten jedoch nach ihrer Wertigkeit am ehesten diesem Tätigkeitsbild entsprächen.

Die von dem Mitarbeiter W tatsächlich ausgeübte Tätigkeit sei in jeder Hinsicht Meistertätigkeit. Es gehe nicht darum, daß der Mitarbeiter nicht als Ingenieur ausgebildet sei, sondern daß seine Tätigkeiten keinen ingenieurmäßigen Charakter aufwiesen.

Zur Bestätigung der Richtigkeit der beabsichtigten Eingruppierung hat sich der Arbeitgeber auf ein von ihm in Auftrag gegebenes Gutachten berufen, das zu dem Ergebnis kommt, die Tätigkeit des Mitarbeiters W entspreche höchstensfalls dem Tätigkeitsbild Nr. 13.16.

Der Arbeitgeber hat beantragt,

die vom Beteiligten zu 2) verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters W in



die VergGr. 13 des AGWE-Manteltarifvertrages zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, der Mitarbeiter W sei eigentlich in die VergGr. 15 einzugruppieren. Seine Tätigkeit entspreche dem Tätigkeitsbild G 14.3, sein Aufgabengebiet gehe sogar noch über diese Beschreibung hinaus. Jedenfalls aber müsse er in die VergGr. 14 eingruppiert werden.

Das vom Betriebsrat herangezogene Tätigkeitsbild G 14.3 lautet:

"Bezeichnung

Kraftfahrzeugingenieur

Beschreibung der Tätigkeit

- Einteilen der Arbeit und Überwachen der Reparaturen in der Kfz-Werkstatt
- Probefahrten
- Bearbeiten der Werkstattaufträge
- Bestellen erforderlicher Ersatzteile, Verbrauchsmaterialien und Kfz-Zubehörteile
- Ausrüsten neuer Fahrzeuge
- Abnehmen eines Teils der Fahrzeuge nach § 29 Anlage VIII der StVZO
- Aufsicht über das Pflege- und Fahrpersonal sowie über die Pförtner der PKW-Garage und Tankstelle
- Überwachen des Fahrzeugpflege- und Schmierdienstes
- Kontrollieren der PKW-Reifen und Anforderung



- Erteilen von Aufträgen zur Schätzung der Altfahrzeuge bei der DAT-TAX-Stelle
- Ausstellen von Kfz-Reparaturaufträgen für Fremdwerkstätten

Verantwortung

- verantwortlich für den eigenen Arbeitsbereich

Voraussetzung:

- Ingenieur grad. (Allgemeiner Maschinenbau)
- Fachliches Können
- Organisationsgabe
- Durchsetzungsvermögen
- Eignung zur Arbeitsunterweisung und Menschenführung
- Erfahrung auf dem Kfz-Reparatursektor
- gute Kenntnisse der StVZO und StVO".

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Arbeitgebers abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Zustimmungsersetzungsantrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Arbeitgebers auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters W in die VergGr. 13 des AGWE-Manteltarifvertrages zu Recht abgewiesen. Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ist begründet, weil die beabsichtigte Eingruppierung gegen den einschlägigen Manteltarifvertrag



verstößt (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die Zustimmungsverweigerung sei begründet. Die beabsichtigte Eingruppierung des Arbeitnehmers W in die VergGr. 13 des vom Arbeitgeber im Betrieb angewandten AGWE-Manteltarifvertrages ist nicht zutreffend. Der Arbeitnehmer erfüllt die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. 15. Die beabsichtigte Eingruppierung verstößt damit gegen tarifliche Bestimmungen und berechtigt den Betriebsrat zur Verweigerung seiner Zustimmung.

1. Eine bestehende Vergütungsgruppenordnung begründet regelmäßig einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers selbst auf Vergütung entsprechend dieser Ordnung und damit auch einen Anspruch auf eine Eingruppierung in diese Ordnung. Die Eingruppierung ist dabei keine nach außen wirkende konstitutive Maßnahme, sondern ein Akt der Rechtsanwendung. Der Arbeitnehmer ist eingruppiert, er wird nicht eingruppiert. Es geht also um die Kundgabe des bei der Rechtsanwendung gefundenen Ergebnisses, welchen Tätigkeitsmerkmalen die vom Arbeitnehmer zu verrichtende Tätigkeit entspricht und aus welcher Vergütungsgruppe er dementsprechend zu vergüten ist.

2. Der Senat folgt dem Landesarbeitsgericht in der Annahme, der Arbeitnehmer W sei in VergGr. 15 eingruppiert.

Für die Eingruppierung der Arbeitnehmer in die Vergütungsgruppen ist nach § 16 Nr. 3 AGWE-Manteltarifvertrag die tatsäch-



lich ausgeübte Tätigkeit maßgebend. Der Arbeitnehmer W ist als Leiter des Fuhrparks tätig.

Die Vergütungsgruppenordnung enthält Tätigkeitsbilder, die jeder Gehaltsgruppe als Richtbeispiele zugeordnet sind. Nach der Anlage zu § 16 Manteltarifvertrag ist grundsätzlich davon auszugehen, daß die Voraussetzungen einer Vergütungsgruppe dann erfüllt sind, wenn eine Tätigkeit als Richtbeispiel dieser Gruppe genannt ist. Dies entspricht dem allgemeinen Verständnis der Bedeutung von Richtbeispielen für die Eingruppierung in ein tarifliches Gehaltssystem. Andere als die in den Richtbeispielen genannten Tätigkeiten sind nach § 16 Nr. 3 MTV nach ihrer Arbeitswertigkeit analog zu den in Betracht kommenden Richtbeispielen einzugruppieren.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß eine analoge Anwendung des Tätigkeitsbildes E 13.16 ausscheidet, weil die von dem Arbeitnehmer W ausgeübte Tätigkeit näher am Tätigkeitsbild G 14.3 liegt.

a) Bei den von dem Arbeitnehmer W verrichteten Tätigkeiten handelt es sich um keine, die dem Tätigkeitsbild E 13.16 entsprechen. Bereits die Bezeichnung des Tätigkeitsbildes: "Leiter I Instandhaltung (Maschinen, Apparate und Fördereinrichtungen oder E- und Leittechnik)" entspricht in keiner Weise - so bereits die Feststellungen des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts - den tatsächlichen Tätigkeiten des Arbeitnehmers W

. Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer W auch nicht analog dem Tätigkeitsbild E 13.16

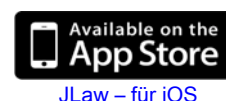


eingruppiert werden, denn aufgrund seiner Tätigkeit ist der Arbeitnehmer W zumindest analog dem Tätigkeitsbild G 14.3 nach eingruppiert.

b) Entgegen der Bezeichnung des Tätigkeitsbildes G 14.3 ist der Arbeitnehmer W nicht ausgebildeter "Kraftfahrzeugingenieur", sondern nur Kraftfahrzeugmeister. Daraus folgt die Rechtsbeschwerde aber zu Unrecht, daß aus diesem Grunde - Fehlen eines ingenieurmäßigen Zuschnitts - die vom Arbeitnehmer W auszuübenden Tätigkeiten nicht dem Tätigkeitsbild G 14.3 zugeordnet werden könnten.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht darauf abgestellt, daß die berufliche Ausbildung zum Kraftfahrzeugingenieur nicht Voraussetzung für die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 15 Tätigkeitsbild G 14.3 ist. Die Tätigkeitsbeschreibung verlangt an keiner Stelle einen ingenieurmäßigen Zuschnitt der Tätigkeiten für dieses Richtbeispiel. § 16 Nr. 3 MTV bestimmt vielmehr, soweit in den Richtbeispielen für eine Vergütungsgruppe eine bestimmte Berufsausbildung mit Abschlußprüfung vorausgesetzt ist, ein Arbeitnehmer eine solche aber nicht durchlaufen hat, ist er dennoch in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, die der von ihm ausgeübten Tätigkeit entspricht.

Die von dem Arbeitnehmer W ausgeübten Tätigkeiten entsprechen aber ganz überwiegend, nämlich mit einer Ausnahme, der Tätigkeitsbeschreibung des Tätigkeitsbildes G 14.3.



aa) Bereits ausweislich seiner Stellenbeschreibung hat der Arbeitnehmer W mehrere Kraftfahrzeugwerkstätten zu leiten und zu überwachen, er ist für die dort anfallenden Reparaturen und die dort tätigen Mitarbeiter, darunter zwei Meister und einen Vorarbeiter sowie mehrere diesen unterstellten Mitarbeiter, verantwortlich.

bb) Der Arbeitnehmer W hat nach der Arbeitsplatzbeschreibung den Ersatzteileinkauf zu kontrollieren. Er hat damit eine im Tätigkeitsbild G 14.3 genannte Tätigkeit zu beaufsichtigen.

cc) Mit den in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Tätigkeiten Festlegung des Reparaturumfanges, wenn die Reparatur bei einer Fremdfirma durchgeführt wird, Kontrolle der Reparaturarbeiten und Rechnungsprüfung, Beurteilung des Allgemeinzustandes der Fahrzeuge und Ermittlung der Schadenshöhe bei Kraftfahrzeugunfällen unter Zuhilfenahme einer gutachterlichen Fachkraft hat der Arbeitnehmer W Arbeiten zu verrichten, die in dem Tätigkeitsbild G 14.3 beschrieben sind.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Arbeitnehmer W habe alle vom Tätigkeitsbild G 14.3 erfaßten Arbeiten auszuführen; nur die Abnahme eines Teils der Fahrzeuge nach § 29 Anlage VIII der StVZO habe nicht zu den Aufgaben des Arbeitnehmers W gehört. Dies sei bei der Antragstellerin auch technisch nicht auszuführen. Im übrigen hat ausweislich der Arbeitsplatzbeschreibung der Arbeitnehmer W sämtliche vom



Gesetzgeber vorgeschriebene Überprüfungen zu vereinbaren und zu überwachen und erfüllt damit zu einem erheblichen Teil auch in diesem Punkte (Abnahme eines Teils der Fahrzeuge nach § 29 Anlage VIII der StVZO) die Voraussetzungen des Tätigkeitsbildes G 14.3. Entsprechen die vom Arbeitnehmer W auszuübenden Tätigkeiten ganz überwiegend den für das Tätigkeitsbild G 14.3 vorausgesetzten Arbeiten und keine der im Richtbeispiel E 13.16 genannten Tätigkeiten, so hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, der Arbeitnehmer W sei nicht in die VergGr. 13 eingruppiert.

Hat das Landesarbeitsgericht auch zu Recht angenommen, eine analoge Anwendung des Tätigkeitsbildes E 13.16 auf den Arbeitnehmer W scheide aus, hat die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung in die VergGr. 13 nicht ersetzt werden können, so daß die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückzuweisen war.

Dr. Weller

Dr. Rost

Dr. Reinecke

Dr. Feucht

Lappe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)