

Aktenzeichen: 1 ABR 34/93
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 23. November 1993
- 1 ABR 34/93 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Beschluß vom 10. Juli 1992
- 10 BV 10/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Beschluß vom 29. März 1993
- 16 TaBV 6/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Eingruppierung

Gesetz:

BetrVG §§ 101, 99 Abs. 1; Lohn- und Gehaltsrahmen-TV für die Arbeiter und Angestellten der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden I Anlage 5

Leitsatz:

Wird die von neu eingestellten Arbeitnehmern zu verrichtende Tätigkeit von einer tariflichen Gehaltsgruppenordnung erfaßt, die kraft betrieblicher Übung (einseitiger Einführung durch den Arbeitgeber) im Betrieb zur Anwendung kommt, ist der Arbeitgeber zur Eingruppierung der neu eingestellten Arbeitnehmer in diese Gehaltsgruppenordnung und zur Beteiligung des Betriebsrats an dieser Eingruppierung verpflichtet (im Anschluß an die Senatsbeschlüsse vom 5. Februar 1971 - 1 ABR 24/70 - BAGE 23, 196 = AP Nr. 6 zu § 61 BetrVG 1952 und 3. Oktober 1989 - 1 ABR 66/88 - AP Nr. 75 zu § 99 BetrVG 1972).



1 ABR 34/93

16 TaBV 6/92 Baden-Württemberg (Mannheim)

Verkündet am
23. November 1993

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

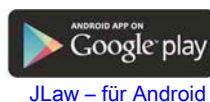
unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Anhörung vom 23. November 1993 durch den Präsi-
denten Professor Dr. Kissel, die Richter Professor



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



Dr. Weller und Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter
Breier und Blanke beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. März 1993 - 16 TaBV 6/92 - aufgehoben.
2. Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Mannheim, Kammern Heidelberg, vom 10. Juli 1992 - 10 BV 10/92 - 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 darüber, ob die Arbeitgeberin zur Eingruppierung eines von ihr neu eingestellten Arbeitnehmers in die Gehaltsgruppenordnung der Anlage 5 des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages I (LGRTV I) für die Arbeiter und Angestellten der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden verpflichtet ist und hierbei den Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen hat.

Die Arbeitgeberin war zum Zeitpunkt der Einstellung des Arbeitnehmers H und ist auch heute noch Mitglied des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. und damit tarifgebunden. Die entsprechende Behauptung des Betriebsrats hat die Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerdeerwiderung vom 12. August 1993 unstreitig gestellt. Die entgegenstehende unrichtige Feststellung des Landesarbeitsgerichts bindet den Senat daher nicht. Die Arbeitgeberin, die etwa 400 Arbeitnehmer beschäftigt, setzte den in ihrem Betrieb bestehenden Betriebsrat mit Formularschreiben vom



14. Januar 1992 davon in Kenntnis, daß sie zum 1. Februar 1992 Herrn Bernd H als Systemanalyst einstellen und in die tarifliche Gehaltsgruppe T 4/2 einreihen wolle. Der Betriebsrat stimmte der Einstellung, nicht aber der geplanten Eingruppierung des Arbeitnehmers H zu. Dies nahm die Arbeitgeberin postwendend zum Anlaß, ihren Zustimmungsantrag mit einer Änderung zu wiederholen, nämlich bei der Entlohnung mitzuteilen, daß der Kläger AT-Angestellter sei, während der Probezeit monatlich 4.125,-- DM erhalte und danach ein Jahresgehalt von 62.000,-- DM. In gleicher Weise (ursprüngliche Unterrichtung des Betriebsrats von einer vorgesehenen Eingruppierung in das Tarifgruppensystem des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages I der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden und - nach Zustimmungsverweigerung - Mitteilung über "AT-Bezahlung") verfuhr die Arbeitgeberin bei zwei weiteren zeitgleichen bzw. -nahen personellen Einzelmaßnahmen, von denen eine nicht realisiert worden ist. Vorprozessual begründete sie ihre Haltung gegenüber dem Betriebsrat damit, die Tätigkeiten jener Arbeitnehmer(innen) könnten unter keine der Tarifgruppen subsumiert werden. In dem am 26. Februar 1992 von der Arbeitgeberin formulierten Arbeitsvertrag mit Herrn H , der erst im Beschwerdeverfahren vor Gericht offengelegt wurde, findet sich unter X 3 folgende Regelung:

"Tarifgeltung ist für dieses Arbeitsverhältnis ausdrücklich nicht vereinbart. Herr H ist außertariflicher Angestellter. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich daher ausschließlich nach dem Inhalt dieses Vertrages, ergänzt um die gesetzlichen Bestimmungen."

Die Arbeitgeberin hat nicht bestritten, in der Vergangenheit auch die nichttarifgebundenen Arbeitnehmer in die Gehalts- und



Lohnordnung der Anlage zum LGRTV I eingruppiert zu haben. Ausgenommen hiervon hat sie die leitenden und außertariflichen Angestellten.

Wegen der Weigerung der Arbeitgeberin, die Erforderlichkeit einer Eingruppierung des "Systemanalysten" in die Gehalts- und Lohnordnung des LGRTV I anzuerkennen, hat der Betriebsrat das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Er hat darauf abgestellt, daß der Mitarbeiter H vom persönlichen Geltungsbereich des LGRTV I erfaßt werde und kein AT-Angestellter sei.

Er hat beantragt, der Arbeitgeberin aufzugeben, den Angestellten Bernd H gemäß den Bestimmungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages I der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 11. Februar 1988 einzugruppieren, die Zustimmung des Betriebsrats zu dieser Eingruppierung zu beantragen und im Verweigerungsfalle das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Zur Begründung hat sie in der ersten Instanz vorgetragen, ihr sei eine Eingruppierung mangels der Existenz betrieblicher Gehaltsgruppen für außertarifliche Angestellte nicht möglich. Ihr neuer Mitarbeiter stehe wegen fehlender Berührungspunkte der von ihm wahrgenommenen Tätigkeiten mit den Vergütungsmerkmalen der einzelnen Tarifgruppen außerhalb der tarifvertraglichen Vergütungssystematik, d.h. er könne überhaupt keiner Gehaltsgruppe zugeordnet werden. Im übrigen dürfe ihr nach diesem Tarifvertrag



nicht das Recht abgeschnitten werden, im Einzelarbeitsvertrag für den Beschäftigten günstigere Regelungen zu vereinbaren. Dies aber wäre der Fall, wenn sie verpflichtet wäre, den Arbeitnehmer H

in den LGRTV I einzugruppieren. Erst vor dem Landesarbeitsgericht hat die Arbeitgeberin die Auffassung vertreten, das Entgeltschema des LGRTV I sei auf Herrn H nicht anwendbar, weil dieser nicht Mitglied der Gewerkschaft sei. Ausweislich der Regelung in § 10 Ziffer 3 des im Streitfall geschlossenen Arbeitsvertrages sei die Tarifgeltung ausdrücklich ausgeschlossen worden. Im übrigen bleibe sie dabei, daß die von dem Systemanalysten geschuldeten Leistungen sich einer Subsumtion unter die Gehaltsgruppenordnung entzögen.

Der Betriebsrat hat erwidert, unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung müsse die Arbeitgeberin auch im vorliegenden Falle den Arbeitnehmer H in die Anlage 5 des LGRTV I eingruppieren und sei dem Betriebsrat gegenüber verpflichtet, das Verfahren nach § 99 BetrVG einzuhalten. Die Arbeitgeberin habe bis zu diesem Zeitpunkt alle Arbeitsverhältnisse mit Ausnahme derjenigen der leitenden Angestellten stets den Tarifverträgen unterstellt.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß abgeändert und den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die Tätigkeit des Herrn H könne zwar ohne größere Schwierigkeiten einer der Gehaltsgruppen des LGRTV I zugeordnet werden. Dennoch habe die Beschwerde Erfolg gehabt, weil der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat nicht zur



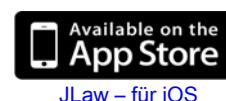
Einhaltung des Verfahrens nach § 99 BetrVG verpflichtet sei. Eine solche Verpflichtung könne sich nicht aus einer betrieblichen Übung ergeben, weil diese keine normative Bindungswirkung habe. Eine bestehende betriebliche Übung, worunter die regelmäßige Wiederholung eines bestimmten Verhaltens zu verstehen sei, das bei den Betriebsangehörigen den Eindruck einer Gesetzmäßigkeit oder eines Brauchs erwecke, komme regelmäßig nur denjenigen Arbeitnehmern zugute, mit denen unter ihrer Geltung ein Arbeitsverhältnis begründet worden sei.

Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter, während die Arbeitgeberin bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückweisung der Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts.

I. Nach § 101 BetrVG kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Aufhebung einer personellen Einzelmaßnahme verlangen, wenn der Arbeitgeber diese ohne Zustimmung des Betriebsrats durchgeführt hat.

Die Eingruppierung ist anders als die Einstellung oder Versetzung keine gestaltende Maßnahme, sondern nur ein Akt der Rechtsanwendung. Dementsprechend bedeutet hier das Beteiligungsrecht des Betriebsrats, daß dieser ein Mitbestimmungsrecht hat. Daraus hat der Senat für die Anwendung von § 101 BetrVG bei Ein-



gruppierungen die Konsequenz gezogen, daß hier der Betriebsrat beim Unterlassen der Eingruppierung des Arbeitnehmers in die für ihn geltende Gehalts- oder Lohngruppenordnung nur verlangen kann, dem Arbeitgeber die Eingruppierung in die betreffende Entgeltordnung aufzugeben, ihn zur Einholung der Zustimmung des Betriebsrats zu dieser Eingruppierung sowie bei Verweigerung der Zustimmung zur Einleitung des Zustimmungsersetzungsverfahrens zu verpflichten (Senatsbeschuß vom 20. Dezember 1988, BAGE 60, 330 = AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972). Dem entspricht der gestellte Antrag.

II. Der Antrag des Betriebsrats ist begründet.

Der Arbeitgeber hat bei einer Neueinstellung die betriebsverfassungsrechtliche Pflicht zur Eingruppierung und dementsprechend zur Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.

1. Eingruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG ist die Zuordnung eines Arbeitnehmers aufgrund der von ihm vertragsgemäß auszuübenden Tätigkeit zu einer bestimmten Vergütungsgruppe einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung. Dabei ist unerheblich, ob diese Vergütungsordnung kraft Tarifbindung wirkt, auf einer Betriebsvereinbarung beruht, aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung im Betrieb allgemein zur Anwendung kommt oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen wurde (Senatsbeschuß vom 28. Januar 1986, BAGE 51, 34 = AP Nr. 32 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß des Vierten Senats vom 3. Dezember 1985, BAGE 50, 241 = AP Nr. 31 zu § 99 BetrVG 1972, Senatsbeschuß vom 27. Januar 1987, BAGE 54,



147 = AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972 und Senatsbeschluß vom
3. Oktober 1989 - 1 ABR 66/88 - AP Nr. 75 zu § 99 BetrVG 1972).

Die betriebsverfassungsrechtliche Pflicht des Arbeitgebers zur Eingruppierung anlässlich einer Einstellung folgt bereits aus § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Danach hat der Arbeitgeber bei einer Einstellung die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Da der Betriebsrat einer Einstellung seine Zustimmung nicht deshalb verweigern kann, weil der Arbeitgeber den einzustellenden Arbeitnehmer nicht oder unzutreffend eingruppiert (BAGE 60, 330 = AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972), kann die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers über die vorgesehene Eingruppierung bei der Einstellung nur den Zweck haben, dem Betriebsrat eine Stellungnahme zu dem Mitbestimmungstatbestand "Eingruppierung" zu ermöglichen. § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG setzt damit voraus, daß der Arbeitgeber bei einer Einstellung dem Betriebsrat gegenüber auch zur Eingruppierung des einzustellenden Arbeitnehmers verpflichtet ist.

2. Voraussetzung für eine Verpflichtung der Arbeitgeberin, den Arbeitnehmer H in die Anlage 5 des LGRTV I einzugruppieren, ist, daß dieser LGRTV I auch für den Arbeitnehmer H die im Betrieb der Arbeitgeberin geltende Gehaltsgruppenordnung ist. Das ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts der Fall.

a) Die Arbeitgeberin ist entgegen der unrichtigen Annahme des Landesarbeitsgerichts tarifgebunden. Daraus allein ergibt sich aber nicht, daß der LGRTV I auch für den Arbeitnehmer H gilt. Dieser gehört nicht der tarifabschließenden Gewerkschaft an und ist damit nicht tarifgebunden.



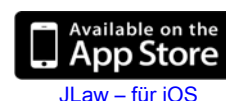
Zu Recht hat die Arbeitgeberin insoweit darauf hingewiesen, daß es sich bei den Normen über die Gehaltsgruppenordnung nicht um betriebliche Normen im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG handelt, so daß sie unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit für alle Arbeitnehmer des Betriebes gelten.

b) Das Landesarbeitsgericht übersieht aber, daß eine betriebsverfassungsrechtliche Pflicht zur Eingruppierung auch bestehen kann, wenn der Arbeitgeber trotz fehlender Tarifbindung die Lohn- und Gehaltsordnung des Tarifvertrages auf alle Arbeitsverhältnisse anwendet.

Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur betrieblichen Übung vermag der Senat bereits im Ansatz nicht zu folgen.

Es ist richtig, daß die betriebliche Übung keine dem Tarifvertrag und der Betriebsvereinbarung entsprechende normative Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse entfaltet. Daraus zu folgern, der Arbeitgeber habe dann auch keine Verpflichtung gegenüber dem Betriebsrat zur Eingruppierung der Arbeitnehmer in eine bestimmte Gehaltsordnung, die der Arbeitgeber selbst gesetzt hat, ist verfehlt.

Es ist rechtlich unerheblich, ob die Vergütungsordnung kraft Tarifbindung wirkt, auf einer Betriebsvereinbarung beruht, aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung im Betrieb allgemein zur Anwendung kommt oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen wurde (ständige Rechtsprechung des Senats: vgl. statt vieler BAG Be-



schluß vom 28. Januar 1986, BAGE 51, 34 = AP Nr. 32 zu § 99 BetrVG 1972). Die Beteiligung des Betriebsrats an dem Akt der Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber soll sicherstellen, daß die angesichts der allgemein und weit gehaltenen Fassung der Tätigkeitsmerkmale oft schwierige Prüfung, welcher Vergütungsgruppe die Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht, möglichst zutreffend erfolgt. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen, damit aber auch der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und Transparenz der im Betrieb vorgenommenen Eingruppierungen. Aus diesem Normzweck des Beteiligungsrechts des Betriebsrats nach § 99 BetrVG für Eingruppierungen ergibt sich, daß der Arbeitgeber ihm gegenüber auch bei einer von ihm einseitig gesetzten Gehaltsgruppenordnung zur Eingruppierung und Beteiligung an dieser verpflichtet ist. Führt der Arbeitgeber einseitig eine Vergütungsgruppenordnung ein und richtet sich danach längere Zeit, kann auch von einer betrieblichen Übung gesprochen werden. Dementsprechend hat der Senat schon unter dem Geltungsbereich des BetrVG 1952 entschieden, daß der Betriebsrat bei der Ein- und Umgruppierung auch dann zu beteiligen ist, wenn der in Frage kommende Tarifvertrag kraft betrieblicher Übung zur Anwendung kommt (BAG Beschluß vom 9. Oktober 1970 - 1 ABR 18/69 - AP Nr. 4 zu § 63 BetrVG 1952 sowie BAG Beschluß vom 5. Februar 1971 - 1 ABR 24/70 - BAGE 23, 196 = AP Nr. 6 zu § 61 BetrVG 1952). Dieser Rechtsprechung entspricht es, wenn der Senat in den neueren Entscheidungen ausgeführt hat, daß die betriebsverfassungsrechtliche Pflicht des Arbeitgebers zur Eingruppierung des Arbeitnehmers gegenüber dem Betriebsrat und dessen Beteiligung nach § 99 BetrVG auch dann besteht, wenn der Arbeit-



geber die Gehaltsgruppenordnung einseitig eingeführt hat (Senatsbeschuß vom 3. Oktober 1989, aaO, zu B II 2 der Gründe, m.w.N. aus der Senatsrechtsprechung). Soweit in der Literatur zu dieser Frage überhaupt Stellung genommen wird, wird der Rechtsprechung des Senats zugestimmt und ausgeführt, daß die betriebsverfassungsrechtliche Pflicht zur Eingruppierung und die Pflicht zur Einhaltung des Verfahrens nach § 99 BetrVG auch dann besteht, wenn eine tarifliche Regelung aufgrund betrieblicher Übung auf den Arbeitnehmer anzuwenden ist (Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 33; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 28; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 45; ähnlich Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 30).

Dementsprechend besteht vorliegend eine betriebsverfassungsrechtliche Pflicht der Arbeitgeberin zur Eingruppierung und Beteiligung des Betriebsrats bei dieser personellen Einzelmaßnahme, wenn die Arbeitgeberin die Vergütungsordnung der Anlage 5 des LGRTV I zur maßgebenden Vergütungsordnung in ihrem Betrieb gemacht hat.

c) Vorliegend hat die Arbeitgeberin in der Vergangenheit für alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Tarifbindung den LGRTV I angewendet mit Ausnahme der AT-Angestellten und leitenden Angestellten. Dementsprechend hat die Arbeitgeberin den Betriebsrat auch um Zustimmung zur Eingruppierung des Angestellten H in die Gehaltsgruppe T 4/2 der Anlage 5 des LGRTV I gebeten. Erst nachdem der Betriebsrat die Zustimmung verweigert hatte, stellte sich die Arbeitgeberin auf den Standpunkt, bei dem Angestellten H handele es sich um einen AT-Angestellten. Für AT-Ange-



stellte gebe es keine Vergütungsordnung im Betrieb und deshalb bedürfe es einer Zustimmung des Betriebsrats nicht.

Die Arbeitgeberin hat also für ihren Betrieb eine Vergütungsordnung für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der AT-Angestellten und leitenden Angestellten eingeführt, die darin besteht, daß die Arbeitnehmer in die Lohn- und Gehaltsgruppen der Anlagen zum LGRTV I eingruppiert sind.

d) Für den Mitarbeiter H ist die Vergütungsordnung der Anlage 5 des LGRTV I anwendbar, weil er unter den persönlichen Geltungsbereich des LGRTV fiele, wenn er IG-Metall-Mitglied wäre und nicht zu den AT-Angestellten zählt.

aa) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin entscheidet nicht sie darüber, wer AT-Angestellter ist, dies beurteilt sich vielmehr nach der objektiven Rechtslage.

Unter außertariflichen Angestellten versteht man Angestellte, die einen Aufgaben- und Verantwortungsbereich mit höheren Anforderungen innehaben als in der höchsten Vergütungsgruppe eines einschlägigen Tarifvertrags verlangt wird. Im übrigen gehören zum Bereich der AT-Angestellten Arbeitnehmer, die wegen der Andersartigkeit ihrer Tätigkeit nicht unter den fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen (Dietz/Richardi, aaO, Vorbem. zu § 74 Rz 42; von Friesen, DB 1980, Beilage 1 S. 2).

Der Betrieb des Arbeitgebers fällt unter den fachlichen Geltungsbereich des LGRTV I, da nach § 1 1.1.2 der LGRTV I für alle



Betriebe gilt, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind.

Auch der persönliche Geltungsbereich wäre nach § 1 1.1.3 für den Arbeitnehmer H gegeben, wenn er der IG Metall angehörte, denn der Tarifvertrag gilt für alle in den genannten Betrieben beschäftigten kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister, die Mitglied der IG Metall sind. Angestellte im Sinne des Tarifvertrages sind alle Beschäftigten, die eine der in den §§ 2 und 3 des Angestellten-Versicherungsgesetzes in der Fassung vom 28. Mai 1924, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1982, angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben. Ausgenommen von dem persönlichen Geltungsbereich sind nach § 1 1.1.3.2.2 nur die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind, und alle Prokuristen. Daß der Arbeitnehmer H nicht zu einer dieser Personengruppen gehört, ist unstreitig, deshalb fällt er unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages.

bb) Der Arbeitnehmer H hat auch nicht einen Aufgaben- und Verantwortungsbereich mit so hohen Anforderungen, daß er nicht einmal in der höchsten Vergütungsgruppe des einschlägigen Tarifvertrages eingruppiert sein könnte. Ebenso wenig gehört er deshalb zum Kreis der AT-Angestellten, weil wegen der Andersartigkeit seiner Tätigkeit er nicht unter den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen würde.



Aufgrund der Stellenausschreibung hat er die Aufgabe eines Systemanalysten. Dessen Arbeitsaufgabe besteht in der "Betreuung der IBM AS 400 Anlage als zentraler Rechner im kommerziellen Bereich und PPS-Bereich, in der Mithilfe beim Operating, Programmierung in CL, RPG und C, Betreuung von Standardsoftware zum Hersteller und zum Rechner, Mitarbeit bei Konzept und Planung der weiteren EDV-Landschaft im Hause". Gewünschte Qualifikation: "gutes logisches und analytisches Denkvermögen, fundierte Kenntnisse in der EDV, Bereitschaft zur Zusammenarbeit im Team und mit anderen Sachbearbeitern".

Die Anlage 5 zum LGRTV I enthält für technische Angestellte u.a. folgende Tarifgruppen:

"Gruppe T 4

Schwierigere technische Tätigkeiten, die mehrjährige Berufserfahrung oder einer Fachschulausbildung entsprechende Berufskennntnisse erfordern. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten selbständig aufgrund gegebener Unterlagen und Anweisungen.

Gruppe T 5

Tätigkeiten gemäß T 4, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch noch nicht den Merkmalen der Gruppe T 6 entsprechen.

Gruppe T 6

Technische Tätigkeiten von erhöhter Schwierigkeit oder größerer Wichtigkeit, die in weitgehender Selbständigkeit und entsprechender Verantwortlichkeit erledigt werden. Für diese Tätigkeiten sind besondere Fachkennntnisse oder umfangreiche Berufserfahrung erforderlich.



Beispiele:

Konstruktions- und Berechnungsarbeiten (auch Berechnungen in der Statik).

Ausarbeiten oder Kalkulieren schwieriger Projekte und/oder Angebote.

Aufstellen komplizierter Fertigungs- und/oder Verfahrenspläne.

Aufstellen schwieriger Arbeitspläne in der Arbeitsvorbereitung und im Terminwesen.

Gestalten und Auswerten von schwierigen Versuchen.

Tätigkeit als Abnahme- oder Prüfeningenieur in der Qualitätskontrolle.

Gruppe T 7

Verantwortliche technische Tätigkeiten mit Dispositionsbefugnissen oder hochwertige Tätigkeiten, zu denen besondere theoretische Fachkenntnisse und längere Erfahrungen erforderlich sind, die über die Merkmale von T 6 hinausgehen. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten im Rahmen der Betriebserfordernisse selbständig."

Für die Eingruppierung der Beschäftigten ist in § 7 LGRTV I geregelt:

"7.2.1 Die Beschäftigten werden entsprechend ihrer ausgeführten Tätigkeit in eine Gehaltsgruppe eingruppiert.

Dabei ist für die Eingruppierung unerheblich, wie die Beschäftigten die für die Ausführung der Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten erworben haben. Aus Titeln und Berufsbezeichnungen können keine Ansprüche abgeleitet werden.

In Zweifelsfällen sind die Beschäftigten in diejenige Gehaltsgruppe einzureihen, die ihrer Tätigkeit am nächsten kommt.

Die Eingruppierung erfolgt durch den Arbeitgeber."



Die Arbeitsaufgabe des Mitarbeiters H besteht in der Mithilfe beim Operating, bei der Programmierung und bei der Betreuung von Standardsoftware. Die Arbeitgeberin bewertet seine Arbeitsaufgabe als Sachbearbeiteraufgabe, da gewünschte Qualifikation ist, Bereitschaft zur Zusammenarbeit im Team und mit anderen Sachbearbeitern.

Es kann deshalb nicht nachvollzogen werden, weshalb der Arbeitnehmer H eine Arbeitsaufgabe auszuführen haben soll, die so anspruchsvoll ist, daß sie noch nicht einmal von der höchsten Tarifgruppe T 7 erfaßt wird. Bezeichnend ist denn auch, daß die Arbeitgeberin den Angestellten H nur in die Vergütungsgruppe T 4/2 eingruppieren wollte und der Betriebsrat die Zustimmung verweigerte, weil er der Auffassung war, zutreffend sei die höhere Gehaltsgruppe T 5. Es kann auch nicht aufgrund des Tarifvertrages davon ausgegangen werden, daß der Arbeitnehmer H eine Arbeitsaufgabe zu versehen hat, die so andersartig ist, daß sie nicht mehr unter den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt. Nach den Eingruppierungsvorschriften ist der Beschäftigte in Zweifelsfällen in diejenige Gehaltsgruppe einzureihen, die seiner Tätigkeit am nächsten kommt. Daß es in jedem Betrieb der metallverarbeitenden Industrie eine Vielzahl von Tätigkeiten gibt und heute dazu auch die Arbeit in der EDV-Abteilung gehört, ist selbstverständlich. Den Tätigkeiten in der EDV-Abteilung wird aber keine Gewalt angetan, wenn sie unter die Vergütungsordnung für technische Angestellte subsumiert werden.

Dementsprechend hatten weder das Arbeitsgericht noch das Landesarbeitsgericht einen Zweifel daran, daß der Angestellte



H in eine der Gehaltsgruppen der Anlage 5 zum LGRTV I eingruppiert werden kann.

cc) Ist der Angestellte H kein außertariflicher Angestellter, besteht für die Arbeitgeberin die betriebsverfassungsrechtliche Pflicht aufgrund der von ihr für ihren Betrieb einseitig eingeführten Vergütungsordnung des LGRTV I, den Angestellten H in diese Vergütungsordnung einzugruppieren. Da die Arbeitgeberin ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Pflicht nach § 99 Abs. 1 BetrVG nicht nachgekommen ist, war ihr nach § 101 BetrVG aufzugeben, den Arbeitnehmer H in die Anlage 5 des LGRTV I einzugruppieren, hierzu die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen und für den Fall der Verweigerung der Zustimmung das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen. Dementsprechend war auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats der Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Weller

Dr. Rost

Breßer

H. Blanke



[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](#)