

Aktenzeichen: 1 ABR 4/93
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 22. Juni 1993
- 1 ABR 4/93 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 17. Juni 1992
- 6 BV 17/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 20. November 1992
- 15 TaBV 111/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Eingruppierungen
(technischer Redakteur an Tageszeitungen)

Gesetz:

BetrVG § 99; Gehaltstarifvertrag für Redakteure und Redakteurinnen an Tageszeitungen § 2

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 4/93

15 TaBV 111/92 Düsseldorf

Verkündet am
22. Juni 1993

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 22. Juni 1993 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Professor Dr. Weller und Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Weinmann beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. November 1992 - 15 TaBV 111/92 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 vom Betriebsrat verweiger-
te Zustimmung zur Eingruppierung eines beim Arbeitgeber beschäf-
tigten technischen Redakteurs.

Der Arbeitgeber ist ein Verlagsunternehmen, das u.a. die Ta-
geszeitung "H " herausgibt. Weiterer Beteiligter ist
der im Betrieb Düsseldorf des Arbeitgebers gewählte Betriebsrat.
Der Arbeitgeber wendet auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihm
beschäftigten Arbeitnehmer die einschlägigen tariflichen Bestim-
mungen an, u.a. den Gehaltstarifvertrag für Redakteure und Redak-
teurinnen an Tageszeitungen (im folgenden: GTV Redakteure).

Seit 1991 verhandelten die Beteiligten über die Eingruppie-
rung der beim Arbeitgeber beschäftigten Redakteure nach dem GTV
Redakteure, von der bis dahin abgesehen worden war. Während diese
Verhandlungen hinsichtlich der Mehrzahl der betroffenen Redakteu-
re zu einem Einvernehmen führten, besteht Streit vor allem noch
um die Eingruppierung der sogenannten technischen Redakteure, da-
runter des Arbeitnehmers Peter W



Der 1942 geborene W ist seit dem 1. Mai 1978 beim Arbeitgeber beschäftigt. Sein Bruttogehalt betrug zuletzt einschließlich einer Funktionszulage 7.307,00 DM monatlich. W ist gelernter Schriftsetzer. Er ist in der Redaktion des "H " tätig. Der Arbeitgeber setzt für die technische Herstellung der Zeitung die Computersysteme Atex (Redaktionssystem), Cicero (Nachrichtensystem) und Mark III (Übermittlungssystem) ein. W ist als "System-Manager" zuständig für die Wartung der Systeme, die Einweisung der Redaktionskollegen sowie die Pflege und Bereitstellung des Datenbestandes.

Das Redaktionssystem Atex beispielsweise stellt u.a. ca. 800 typographische Standards (Schriftart, Schriftgröße, Vorschub, Spaltenbreite, Laufbreite) zur Verfügung, deren sich die Redakteure bedienen können. W hat die Standards den redaktionellen Anforderungen ständig anzupassen.

Mit Schreiben vom 2. September 1991 gab der Betriebsrat eine Stellungnahme zu einem alle Redakteure erfassenden Eingruppierungsvorschlag des Arbeitgebers ab. Hinsichtlich der technischen Redakteure heißt es:

"Die Ausgrenzung aus der Gr. V von "Technischen" (Umbruch)-Redakteuren oder von MitarbeiterInnen, "deren persönliche Möglichkeiten die Eingruppierung in Gr. V nicht zulassen", wäre tarifvertragswidrig, sofern die obigen Kriterien erfüllt sind."

Mit Schreiben vom 19. November 1991 unterbreitete der Arbeitgeber dem Betriebsrat die beabsichtigte Eingruppierung der Redakteure zum 1. Januar 1992; für W war die Eingruppierung



in Gehaltsgruppe III b vorgesehen. Der Betriebsrat erwiderte mit Schreiben vom 4. Dezember 1991. Hinsichtlich W schlug er die Eingruppierung in Gehaltsgruppe V a vor. Mit Schreiben vom 16. Dezember 1991 nahm der Arbeitgeber hinsichtlich einzelner Arbeitnehmer erneut Stellung zur beabsichtigten Eingruppierung. Hinsichtlich W kündigte er an, eine Eingruppierung nach Gehaltsgruppe III b vornehmen zu wollen. Es heißt in diesem Zusammenhang:

"Wir bleiben dabei, daß die besonderen Gründe, die uns veranlassen, die Redakteure, die spezielle H -Aufgaben erfüllen, nach mehr als fünfjähriger Tätigkeit in der H -Redaktion in die Tarifgruppe V einzustufen, nicht über diesen Kreis hinaus ausgedehnt werden sollen, d.h., daß die technischen Redakteure entsprechend dem Gehaltstarifvertrag eingestuft werden."

Mit Schreiben vom 23. Dezember 1991 legte der Betriebsrat "Widerspruch" gegen die beabsichtigte Eingruppierung u.a. des Arbeitnehmers W ein. In dem Schreiben heißt es u.a.:

"Begründung:

Wir verweisen auf den Briefwechsel zwischen Betriebsrat und Personalabteilung, insbesondere auf unser Schreiben vom 02.09.1991, in dem der Betriebsrat deutlich gemacht hat, daß eine Differenzierung nach Redakteuren mit einerseits schreibender, andererseits gestaltender bzw. technischer Tätigkeit nicht zulässig ist."

In Gehaltsgruppe III GTV Redakteure sind eingruppiert "Redakteure ab 7. Berufsjahr" (§ 2 III GTV Redakteure). Gehaltsgruppe V GTV Redakteure erfaßt "Redakteure in besonderer Stellung an selbständigen Zeitungen", und zwar unter V a "Redakteure, von denen aufgrund besonderer Kenntnisse oder Fähigkeiten regelmäßig



redaktionelle Aufgaben erfüllt werden, die selbständige Entscheidungen und erhöhte Verantwortung verlangen" (§ 2 V GTV Redakteure).

Mit seinem am 22. Januar 1992 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat der Arbeitgeber die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers W in Gehaltsgruppe III b (11. - 14. Berufsjahr) GTV Redakteure beantragt. Der Arbeitgeber hat die Auffassung vertreten, die vom Betriebsrat erst im Rahmen des Zustimmungsersetzungsverfahrens vorgetragenen neuen Gründe für eine Eingruppierung des Arbeitnehmers W in Gehaltsgruppe V a seien als nachgeschobene Gründe nicht mehr zu berücksichtigen. Der Betriebsrat habe innerhalb Wochenfrist nach Unterrichtung keine Gründe vorgetragen, weshalb W nach der von ihm ausgeübten Tätigkeit als Redakteur in besonderer Stellung nach Gehaltsgruppe V a anzusehen sei. Er habe sich lediglich darauf berufen, daß eine Differenzierung der Redakteure nach schreibender und technischer/gestaltender Tätigkeit nicht tarifgerecht sei.

Der Arbeitgeber hat weiter die Auffassung vertreten, die von W benötigten Fähigkeiten und Kenntnisse entsprächen nur der Gehaltsgruppe III b. Er sei allenfalls als normaler technischer Redakteur anzusehen. W verrichte mit Hilfe der aktuellen und modernen Lichtsatztechnik Arbeiten, die früher einem Metteur im Bleisatz oblegen hätten.

W könne weder formal noch inhaltlich über Kriterien entscheiden, die sich auf die Erscheinungsform der Zeitung oder die



Organisation in der Redaktion unmittelbar auswirkten. Er trage keine erhöhte Verantwortung. Auch ein in der Industrie tätiger Facharbeiter trage Verantwortung für seinen Aufgabenbereich und seine Maschinen. Auch ein Facharbeiter vermöge komplizierte Produktionsabläufe durch Bedienungsfehler oder Nachlässigkeiten empfindlich zu stören. Damit sei aber noch keine Sonderstellung verbunden: Nicht jeder, der in komplexe technische Abläufe einzugreifen vermöge, genieße deshalb eine exponierte Stellung im Sinne des Gehaltstarifvertrages.

W treffe auch keine selbständigen Entscheidungen im tariflichen Sinne. Er passe Computer-Parameter allenfalls dann an, wenn entsprechende Gestaltungswünsche der Redaktion vorlägen. Letztere sei also entscheidungsbefugt. An dieser Wertung ändere sich nichts dadurch, daß W im Falle einer Gefährdung des Produktionsablaufs technische Schritte einzuleiten habe. Diese seien durch seine Arbeitsaufgabe, nämlich die Wartung und Funktionsfähigkeit des Atex-Systems zu gewährleisten, vorbestimmt. Einen darüber hinausgehenden Entscheidungsspielraum habe W nicht.

Der Arbeitgeber hat erstinstanzlich beantragt,

die durch den Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Herrn Peter W in die Gehaltsgruppe III b gemäß dem Gehaltstarifvertrag für Redakteure an Tageszeitungen - gültig ab 1. Mai 1986 - zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.



Er hat die Auffassung vertreten, W erfülle die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe V a. Seine Kenntnisse und Erfahrungen als System-Manager seien existentielle Voraussetzungen für das störungsfreie und regelmäßige Erscheinen der Zeitung. W passe die typographischen Standards ständig an redaktionelle Anforderungen an. Diese Anpassung erfolge aufgrund von Entscheidungen in eigener Verantwortung. Seine Entscheidungen bestimmten maßgeblich und dauerhaft das Erscheinungsbild des "H ". Seine Tätigkeit beschränke sich nicht nur auf die Entwicklung und Vorgabe typographischer Standards. W greife auch eigenverantwortlich organisatorisch in die Arbeitsabläufe an anderen Redaktionsarbeitsplätzen ein. So nehme er beispielsweise eine Formatwahl für die Laptop-Programmierung im Korrespondentennetz vor, er formuliere und organisiere die abgestufte Zugriffshierarchie im Atex-Programm, er implementiere Zusatzprogramme zur Erleichterung von Arbeitsabläufen, er übernehme die Koordinierung und Überwachung von externen Service-Unternehmen einschließlich selbstständiger Auftragsvergabe außerhalb bestehender Wartungsverträge, er entwickle und produziere Programmdisketten für Außenredaktionen.

Das Aufgabenbild W sei keinesfalls mit den Aufgaben eines Metteurs alter Prägung zu vergleichen. Es gehöre auch zur Tagesroutine W , das System in seiner Produktionsfähigkeit funktionsfähig zu erhalten und bei technischen Systemstörungen die Verteilung von Restkapazitäten auf die übrigen Redakteure vorzunehmen. Hierbei seien im Zweifel redaktionell-inhaltliche Kriterien zu berücksichtigen, die teilweise von der Chefredaktion vorgegeben oder aber zu hinterfragen seien. Dabei sei jedoch zu



beachten, daß die Entscheidung W zunächst für andere Arbeitsplätze bindend sei. Sie könne erst im nachhinein von der Chefredaktion als übergeordneter Instanz revidiert werden. Es verstehe sich von selbst, daß diese Entscheidungen, die in Sekundenschnelle zu treffen seien, nur als selbständige Entscheidungen zu klassifizieren seien, da durch zeitliche Verzögerungen der Arbeitsablauf ansonsten erheblich gestört werde.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Arbeitgebers stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihn auf die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die zugelassene Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers.

B. Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist der angefochtene Beschluß aufzuheben und die Sache zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Eingruppierung des Angestellten W halten der rechtlichen Überprüfung nicht stand. Eine eigene Entscheidung ist dem Senat verwehrt.

I. Das Landesarbeitsgericht ist allerdings zutreffend davon ausgegangen, der "Widerspruch" des Betriebsrats mit Schreiben vom 23. Dezember 1991 stelle eine fristgerechte und mit beachtlicher Begründung versehene Zustimmungsverweigerung im Sinne des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG dar, mit welcher der Betriebsrat den Verweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG geltend gemacht habe. So habe er sich in dem in Bezug genommenen Schreiben vom 2. September 1991 ausdrücklich darauf berufen, eine Ausgrenzung



der technischen Redakteure aus der Gehaltsgruppe V sei "tarifvertragswidrig". Das Landesarbeitsgericht hat auf dieser Basis konsequent auch die im Zustimmungsersetzungsverfahren vorgetragenen Argumente des Betriebsrats für die tarifgerechte Eingruppierung des Angestellten W ohne Einschränkung berücksichtigt.

Die hiergegen erhobenen Einwendungen der Rechtsbeschwerde sind unbegründet.

1. Das Schreiben vom 23. Dezember 1991 enthält eine i.S. des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG beachtliche Begründung.

a) Eine Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme ist schon dann ausreichend begründet, wenn die vom Betriebsrat vorgetragenen Einwendungen es als möglich erscheinen lassen, daß einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird. Die Begründung muß sich einem der gesetzlichen Tatbestände zuordnen lassen. Unbeachtlich ist nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der Verweigerungstatbestände Bezug nimmt (ständige Rechtsprechung seit Senatsurteil vom 26. Januar 1988 - 1 AZR 531/86 - BAGE 57, 242 = AP Nr. 50 zu § 99 BetrVG 1972).

b) Diesen Anforderungen genügt die Stellungnahme des Betriebsrats. Der Betriebsrat "widerspricht" im Schreiben vom 23. Dezember 1991 u.a. dem Eingruppierungsvorschlag betreffend den Angestellten W. Er verweist auf den Schriftwechsel zwischen der Personalabteilung und dem Betriebsrat, insbesondere (also nicht



allein) das Schreiben vom 2. September 1991. In diesem Schriftwechsel wiederum ging es aber gerade um die Frage der tarifgerechten Eingruppierung der Redakteure. In dem besonders in Bezug genommenen Schreiben vom 2. September 1991 hatte der Betriebsrat hinsichtlich der technischen Redakteure darauf verwiesen, daß deren Ausgrenzung aus der Gehaltsgruppe V "tarifvertragswidrig wäre, sofern die obigen Kriterien erfüllt sind". Zwar wird im Schreiben vom 2. September 1991 auch darauf verwiesen, daß die Eingruppierungskriterien des GTV Redakteure nur bedingt als Raster für Einkommensdifferenzierungen unter den Mitarbeitern genutzt werden könnten und es wird einem vom Arbeitgeber vorgesehenen "Eingruppierungs-Raster" ein entsprechendes Raster des Betriebsrats gegenübergestellt. Auch dieses ist aber orientiert an den tariflichen Gehaltsgruppen.

Mit seinem Schreiben vom 4. Dezember 1991 machte der Betriebsrat in Erwiderung auf einen Vorschlag des Arbeitgebers vom 19. November 1991 erneut deutlich, daß er für W nicht Gehaltsgruppe III b sondern Gehaltsgruppe V a als zutreffend betrachte. Der Arbeitgeber seinerseits wiederholte mit Schreiben vom 16. Dezember 1991, "daß die technischen Redakteure entsprechend dem Gehaltstarifvertrag eingestuft werden" sollen, also seiner Auffassung nach in Gehaltsgruppe III. Wenn der Betriebsrat vor diesem Hintergrund im Schreiben vom 23. Dezember 1991 ausgeführt hat, eine Differenzierung zwischen Redakteuren mit einerseits schreibender und andererseits technischer Tätigkeit sei nicht zulässig und damit an seiner Meinung festhält, W sei in Gehaltsgruppe V a eingruppiert, wird daraus hinreichend deutlich, daß die vom Arbeitgeber vorgesehene Eingruppierung als nicht



tarifgerecht angesehen wird. Dies läßt aber, wie auch das Landesarbeitsgericht angenommen hat, eine Einordnung des "Widerspruchs" unter den Verweigerungstatbestand des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu, nämlich als Verstoß der Einzelmaßnahme gegen einen Tarifvertrag.

Es ist nicht zutreffend, wenn die Rechtsbeschwerde darauf abstellt, der Betriebsrat habe im Schreiben vom 2. September 1991 gerade nicht die Tarifwidrigkeit der Eingruppierung gerügt, sondern sei selbst davon ausgegangen, daß die technischen Redakteure aus der Gehaltsgruppe V a ausgegrenzt seien, weil ihre persönlichen Möglichkeiten die Eingruppierung nicht zuließen. Der Betriebsrat hat die entsprechenden Passagen im Schreiben vom 2. September 1991 als Zitat markiert und nimmt damit erkennbar Bezug auf die vom Arbeitgeber zuvor vorgeschlagene und im Schreiben erwähnte Eingruppierung derjenigen Redakteure, die nicht die "persönlichen Voraussetzungen für die Eingruppierung in V erbringen". Diese Eingruppierung bezeichnet der Betriebsrat als "tarifvertragswidrig, sofern die obigen Kriterien erfüllt sind".

Daß der Betriebsrat durchaus auch tarifliche Tätigkeitsmerkmale im Auge hatte, zeigt sich weiter in seiner im Eingruppierungsraster enthaltenen Zuordnung von Redakteuren, "die Funktionen nach Gruppe V früher als nach fünf Jahren Redaktionszugehörigkeit bereits ausüben", in eben diese Gehaltsgruppe.

Es kann daher weder nach dem Schreiben vom 2. September 1991 und schon gar nicht unter Berücksichtigung des gesamten Schriftwechsels festgestellt werden, daß der Betriebsrat selbst davon



ausgegangen sei, W bzw. die technischen Redakteure generell erfüllten nur die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe III. Vielmehr zeigt der mehrfache Hinweis auf Gehaltsgruppe V a, daß es dem Betriebsrat jedenfalls mit seinem abschließenden "Widerspruch" um die tarifgerechte Eingruppierung ging und er einwandte, daß die vom Arbeitgeber vorgeschlagene Eingruppierung des Angestellten W eben nicht tarifgerecht sei.

2. Mit dem Landesarbeitsgericht ist also davon auszugehen, daß die Zustimmungsverweigerung sich dem gesetzlichen Tatbestand des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zuordnen läßt und deshalb beachtlich ist. Der Angabe konkreter Tatsachen bedurfte es nicht. Eine solche wird nur für die Verweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 6 BetrVG gefordert (vgl. auch Senatsurteil vom 26. Januar 1988, aaO). Im übrigen war die Tätigkeit des Angestellten W beiden Beteiligten ebenso bekannt wie die tariflichen Tätigkeitsmerkmale. Auch deshalb bedurfte es keiner weiteren Darlegung (s. auch Senatsbeschluß vom 20. März 1990 - 1 ABR 20/89 - BAGE 64, 254, 260 = AP Nr. 79 zu § 99 BetrVG 1972, unter B II 3 b der Gründe).

a) Ist aber die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats auf den Verweigerungstatbestand des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gestützt - nämlich nicht tarifgerechte Eingruppierung -, stellt sich die Frage des "Nachschiebens von Gründen" hier nicht.

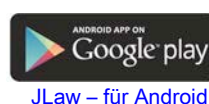
Nach ständiger Senatsrechtsprechung hat der Betriebsrat allerdings alle Gründe, aus denen er seine Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme verweigern will, innerhalb der Wochen-



frist dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen (Senatsbeschuß vom 3. Juli 1984 - 1 ABR 74/82 - BAGE 46, 158 = AP Nr. 20 zu § 99 BetrVG 1972; Senatsbeschuß vom 15. April 1986 - 1 ABR 55/84 - BAGE 51, 345 = AP Nr. 36 zu § 99 BetrVG 1972; zustimmend Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 108; kritisch Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, § 99 Rz 167; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 99 Rz 70; vgl. auch Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 104).

Mit der im Rahmen des vorliegenden Verfahrens im einzelnen vorgetragenen Begründung, w a r u m der Betriebsrat die Eingruppierung des Angestellten W in Gehaltsgruppe V a statt in Gehaltsgruppe III b für richtig hält, beruft er sich nicht auf einen n e u e n V e r w e i g e r u n g s g r u n d . Er konkretisiert vielmehr nur den fristgemäß eingebrachten Verweigerungstatbestand des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Es geht nicht einmal um die Angabe neuer Tatsachen, da sämtliche Tatsachen den Beteiligten bekannt waren. Letztlich neu sind nur Rechtsausführungen, die ohnehin unbegrenzt zulässig sind.

b) Bedenken gegen diese Verfahrensweise bestehen umso weniger, als das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Eingruppierungen kein Mitgestaltungsrecht, sondern lediglich ein Mitbeurteilungsrecht ist. Der Arbeitnehmer wird nicht eingruppiert, er ist eingruppiert. Mit der Bekanntgabe der Eingruppierung äußert der Arbeitgeber also letztlich nur eine Rechtsauffassung. Im Zustimmungsersetzungsverfahren ist die Richtigkeit dieser Auffassung zu überprüfen, wenn der Verweigerungsgrund "fehlerhafte Eingruppierung" geltend gemacht wird. Diese Richtigkeitskontrolle muß auch



im Zustimmungseretzungsverfahren im weitesten Umfang erfolgen können.

Es geht hier auch nicht darum, daß der Arbeitgeber bei rechtzeitiger Kenntnis der vom Betriebsrat im einzelnen vorgebrachten Gründe möglicherweise von der Durchführung der Maßnahme und des Zustimmungseretzungsverfahrens Abstand genommen hätte, weshalb er innerhalb der Wochenfrist Klarheit über die vorgetragenen Verweigerungsgründe haben soll. Die Eingruppierung ist eben keine gestaltende Maßnahme, von der der Arbeitgeber absehen kann. Insoweit ist die Situation nicht vergleichbar mit den personellen Einzelmaßnahmen Versetzung und Einstellung. Gerade dann, wenn die für die Eingruppierung maßgebenden Tatsachen - also die vom Arbeitnehmer auszuübende Tätigkeit und die tariflichen Tätigkeitsmerkmale - dem Arbeitgeber bekannt sind, was regelmäßig der Fall sein dürfte, besteht kein erkennbar schutzwürdiges Vertrauen des Arbeitgebers darauf, daß der Betriebsrat Eingruppierungsgesichtspunkte, die er im Zustimmungsverfahren nicht vorgebracht hat, im Zustimmungseretzungsverfahren nicht mehr nachholen kann. Das gilt jedenfalls insoweit, als er bei Verweigerung der Zustimmung deutlich gemacht hat, daß er die vom Arbeitgeber vorgeschlagene Eingruppierung für fehlerhaft hält. Dies ist aber letztlich schon immer dann der Fall, wenn er der beantragten Eingruppierung die Zustimmung mit der Begründung verweigert, der Arbeitnehmer sei in einer anderen Tarifgruppe eingruppiert.

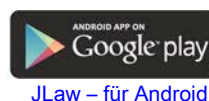
Etwas anderes läßt sich auch nicht dem Senatsbeschluß vom 15. April 1986 (aaO) entnehmen. In dem dort zugrundeliegenden Sachverhalt hatte der Betriebsrat zwar der beantragten Umgrup-



pierung widersprochen, sich aber im Zustimmungsverfahren nicht abschließend zur Richtigkeit der vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Umgruppierung geäußert, weil ihm hierfür die Tätigkeitsbeschreibung nicht ausreiche. Erst im Laufe des Zustimmungsersetzungsverfahrens hatte er dann geltend gemacht, die vorgesehene Eingruppierung sei unrichtig.

Im vorliegenden Fall hat aber der Betriebsrat schon im Zusammenhang mit der Verweigerung seiner Zustimmung – als Endpunkt einer längeren Diskussion, in der es immer auch um die tarifgerechte Eingruppierung ging – die vom Arbeitgeber vorgeschlagene Eingruppierung als falsch angesehen und seinerseits eine konkrete andere Gehaltsgruppe genannt. Es stand also für den Arbeitgeber von vornherein fest, daß der Betriebsrat die Eingruppierung als fehlerhaft ansah. Da es einer näheren Begründung der Zustimmungsverweigerung nicht bedarf, diese also auch nicht schlüssig sein muß, war der Betriebsrat nicht gehindert, im Laufe des Zustimmungsersetzungsverfahrens seine Auffassung, warum die Eingruppierung falsch sei, unter Berücksichtigung aller relevanten Gesichtspunkte zu begründen, auch wenn diese im Zustimmungsverfahren noch nicht angesprochen gewesen sein mögen.

Das Landesarbeitsgericht hat also nach allem zu Recht angenommen, der Vortrag des Betriebsrats sei uneingeschränkt zu berücksichtigen.



II. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, W erfülle die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe V a, hält allerdings der Überprüfung nicht stand.

1. Der Arbeitgeber wendet unstreitig den Gehaltstarifvertrag für Redakteure und Redakteurinnen an Tageszeitungen an. Die Beteiligten gehen aus von dem Tarifvertrag vom 21. Mai 1986, auf den auch der Arbeitgeber in seinem Antrag abstellt. Das ist insoweit nicht zutreffend, als zum Zeitpunkt des Antrags auf Zustimmung des Betriebsrats der GTV Redakteure vom 22. Mai 1991, gültig ab 1. Mai 1991, galt. Dieser Zeitpunkt dürfte hier maßgeblich sein (vgl. dazu auch Senatsbeschluß vom 9. Februar 1993 - 1 ABR 51/92 -, unter B III 2 der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Im Ergebnis ist dies aber unschädlich. Der Tarifvertrag in der Fassung vom 21. Mai 1986 und der Tarifvertrag in der Fassung vom 22. Mai 1991 sind in den hier maßgeblichen Tätigkeitsmerkmalen einschließlich der Protokollnotiz zu § 1 und der Durchführungsbestimmung Nr. 7 wortgleich (abgesehen von der Hinzufügung der weiblichen Form "Redakteurin").

2. Maßgeblich für die Eingruppierung W sind die Gehaltsgruppen gemäß § 2 GTV Redakteure.

Gehaltsgruppe III b erfaßt "Redakteure/Redakteurinnen im 11. bis 14. Berufsjahr".



Gehaltsgruppe V "Redakteure/Redakteurinnen in besonderer Stellung an selbständigen Zeitungen" erfaßt unter a):

"Redakteure/Redakteurinnen von denen aufgrund besonderer Kenntnisse oder Fähigkeiten regelmäßig redaktionelle Aufgaben erfüllt werden, die selbständige Entscheidungen und erhöhte Verantwortung verlangen."

Gehaltsgruppe IV erfaßt demgegenüber

"Alleinredakteure/Alleinredakteurinnen an selbständigen Zeitungen und an Bezirksausgaben sowie Redakteure/Redakteurinnen an Bezirksausgaben, die nicht einem Redakteur/einer Redakteurin dieser Bezirksausgaben unterstellt sind."

Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen der qualifizierten Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe V a bejaht. Die gegen diese Würdigung erhobenen Einwendungen der Rechtsbeschwerde sind begründet.

a) Zwischen den Beteiligten besteht letztlich kein Streit darüber, daß es sich bei W um einen Redakteur i.S. des § 1 GTV Redakteure handelt, er also vom persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfaßt wird. Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es hat dies allerdings nicht näher begründet, da es sich angesichts der übereinstimmenden Auffassung der Beteiligten nur zu einer pauschalen Überprüfung veranlaßt sah.

Ohne die Frage der pauschalen Überprüfung im Eingruppierungsverfahren an dieser Stelle näher problematisieren zu wollen, kann dem Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zugestimmt



werden. Dabei ist nicht zugrunde zu legen der allgemeine Begriff des Redakteurs in seiner herkömmlichen pressefachlichen und presserechtlichen Bedeutung, wonach als Redakteur anzusehen ist derjenige, dem das Sammeln, Sichten, Ordnen und Bearbeiten des zu publizierenden Stoffes obliegt (BAGE 35, 251 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Presse). Maßgeblich ist vielmehr der tarifliche Begriff i.S. des GTV Redakteure in der seit 1. Januar 1981 geltenden und im hier maßgeblichen Zeitpunkt insoweit unveränderten Fassung. Diese enthält eine gegenüber dem allgemeinen Redakteurbegriff erweiternde eigene Definition (BAG, aaO). Die mit Tarifcharakter ausgestattete Protokollnotiz zu § 1 GTV Redakteure (persönlicher Geltungsbereich) bestimmt:

"Als Redakteur/Redakteurin gilt, wer - nicht nur zum Zweck der Vorbereitung auf diesen Beruf (gleichgültig in welchem Rechtsverhältnis) - kreativ an der Erstellung des redaktionellen Teils von Tageszeitungen regelmäßig in der Weise mitwirkt, daß er/sie

1. Wort- und Bildmaterial sammelt, sichtet, ordnet, dieses auswählt und veröffentlichungsreif bearbeitet und/oder
2. mit eigenen Wort- und/oder Bildbeiträgen zur Berichterstattung und Kommentierung in der Zeitung beiträgt und/oder
3. die redaktionell-technische Ausgestaltung (insbesondere Anordnung und Umbruch) des Textteils besorgt und/oder
4. diese Tätigkeiten koordiniert."

W kann als Redakteur im Sinne der Nr. 3 - als sogenannter technischer Redakteur - angesehen werden, wovon auch die Rechtsbeschwerde letztlich ausgeht. Er besorgt zumindest mittelbar die "redaktionell-technische Ausgestaltung des Textteils",

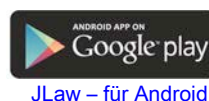


indem er sich mit der für die drucktechnische Gestaltung der Zeitung eingesetzten EDV befaßt und auf diese Weise Einfluß auf das optische Erscheinungsbild hat. Daß dies nicht unmittelbar bezogen auf die Gestaltung einer konkreten Ausgabe geschieht, sondern W sozusagen für die Rahmenbedingungen verantwortlich ist, schließt die Einordnung unter den Begriff des technischen Redakteurs nicht aus. Immerhin ist die Tätigkeit W insoweit auch unmittelbar mit dem täglichen Erscheinen der Zeitung verknüpft, als er für die Behebung eventuell auftretender Störungen zuständig ist. Da der Begriff "technisch-redaktionelle Ausgestaltung" sich nicht nur auf Anordnung und Umbruch beschränkt, kann W als technischer Redakteur angesehen werden, zumal der Arbeitgeber dies selbst so sieht.

b) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, W erfülle die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe V a. In den mit tariflicher Wirkung ausgestatteten Durchführungsbestimmungen zum GTV Redakteure heißt es unter Nr. 7 zu § 2 Nr. V:

- (1) Für die Einstufung nach Gruppe V kommt den Worten "besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten", "regelmäßig", "selbständige Entscheidungen" und "erhöhte Verantwortung" ausschlaggebende Bedeutung zu.
- (2) Die vorausgesetzte Regelmäßigkeit der Erfüllung besonderer redaktioneller Aufgaben verlangt, daß diese den Hauptinhalt der Beschäftigung des/der betreffenden Redakteurs/Redakteurin bilden.

Bei den danach zu prüfenden Tätigkeitsmerkmalen "besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten", "selbständige Entscheidungen" sowie



"erhöhte Verantwortung" handelt es sich sämtlich um sogenannte unbestimmte Rechtsbegriffe (vgl. etwa BAG Urteil vom 2. März 1988 - 4 AZR 600/87 - AP Nr. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge: Banken - Selbständigkeit; BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 4 AZR 203/82 - AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975 - Maß der Verantwortung; BAG Urteil vom 14. August 1985 - 4 AZR 322/84 - AP Nr. 105 zu §§ 22, 23 BAT 1975 - Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse). Die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs durch das Tatsachengericht obliegt der Überprüfung durch das Revisionsgericht - entsprechendes gilt für die Rechtsbeschwerde - nur darauf, ob es vom jeweils zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ihn bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob alle entscheidungserheblichen Tatsachen Berücksichtigung gefunden haben (ständige Rechtsprechung - siehe nur die vorstehend zitierten Entscheidungen).

c) Dieser eingeschränkten Überprüfung hält die angefochtene Entscheidung nicht stand.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Tätigkeit W verlange "besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten". Darüber bestehe zwischen den Beteiligten kein Streit. Der übereinstimmenden Auffassung der Beteiligten schließe sich das Gericht aufgrund der bei dieser Sachlage ausreichenden pauschalen Überprüfung an.

Die Rechtsbeschwerde rügt demgegenüber schon zu Recht die Annahme, über das Vorliegen besonderer Kenntnisse oder Fähigkeiten bestehe kein Streit. Tatsächlich hat der Arbeitgeber dies



weder erstinstanzlich noch zweitinstanzlich eingeräumt. Er ist vielmehr immer davon ausgegangen, W erfülle (allenfalls) die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe III. Die Rechtsbeschwerde verweist zu Recht auf den zweitinstanzlich mit Schriftsatz vom 29. September 1992 in Bezug genommenen erstinstanzlichen Schriftsatz vom 7. April 1992, in dem der Arbeitgeber ausgeführt hat, die Fähigkeiten und Kenntnisse des betroffenen Angestellten (dort irrtümlich N genannt) rechtfertigten eine Eingruppierung gemäß Gehaltsgruppe III; der Beteiligte besitze keine Qualifikation, die es erlauben würde, ihn von einem normalen Redakteur abzuheben und als Redakteur in besonderer Stellung zu betrachten.

Daß der Arbeitgeber diese Bedenken bezüglich der Fähigkeiten oder Kenntnisse später fallengelassen hätte und die Zweifel nur noch auf das Vorliegen erhöhter Verantwortung und selbständiger Entscheidungen stützen wollte, ist nicht ersichtlich.

Das Landesarbeitsgericht geht also für die Annahme, es reiche eine pauschale Überprüfung, schon von einer unzutreffenden Grundlage aus.

Unabhängig davon ist aber auch die pauschale Überprüfung selbst zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat an sich zutreffend angenommen, daß Rechtsbegriffe nicht unstreitig gestellt werden können und ihre richtige Anwendung in jedem Fall vom Gericht selbst zu überprüfen ist. Dabei kann sich das Gericht zwar mit einer pauschalen Überprüfung begnügen. Auch diese muß aber für das Rechtsmittelgericht zumindest erkennen lassen, ob es



dabei vom richtigen Rechtsbegriff ausgegangen ist, aufgrund welcher konkreter Tatsachen es die Merkmale einer bestimmten Vergütungsgruppe als erfüllt ansieht und welche Tatumstände es damit für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale herangezogen hat (vgl. BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 4 AZR 218/82 - AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Daran fehlt es hier. Es ist nicht erkennbar, was das Landesarbeitsgericht unter "besonderen Kenntnissen oder Fähigkeiten" versteht. Es ist auch nicht nachvollziehbar, auf welchen konkreten Tatbestand das Gericht seine Auffassung stützt.

Für eine entsprechende Klarstellung hätte auch im Rahmen einer pauschalen Überprüfung um so mehr Anlaß bestanden, als das Tätigkeitsmerkmal "besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten" ein Aufbauelement insoweit enthält, als es eine Orientierung an normalen Kenntnissen oder Fähigkeiten voraussetzt. Die Annahme besonderer Fähigkeiten und Kenntnisse ist auch nicht schon allein deshalb gerechtfertigt, weil es sich möglicherweise um eine eher atypische Tätigkeit für einen technischen Redakteur handelt. Zu prüfen wäre vielmehr, was ein "normaler" technischer Redakteur der Gehaltsgruppe III bei seiner Tätigkeit an Kenntnissen und Fähigkeiten aufzuwenden hat. Ob das Landesarbeitsgericht diese Zusammenhänge gesehen und aufgrund welcher Umstände es hier eine entsprechend gewichtige Steigerung der Kenntnisse oder Fähigkeiten angenommen hat, die diese als "besondere" kennzeichnet, ist

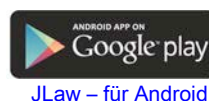


der bloßen Feststellung, das Gericht schließe sich der Auffassung der Beteiligten an, nicht zu entnehmen.

Die Feststellung des Tätigkeitsmerkmals "besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten" hält also der Überprüfung durch das Rechtsbeschwerdegericht auch dann nicht stand, wenn man davon ausgeht, das Landesarbeitsgericht habe sich an sich mit einer pauschalen Überprüfung begnügen dürfen.

bb) Der eingeschränkten Überprüfung im Rechtsbeschwerdeverfahren hält der angefochtene Beschluß aber auch insoweit nicht stand, als das Landesarbeitsgericht "erhöhte Verantwortung" des Angestellten W bejaht hat. Wie schon dargestellt, ist die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs durch das Tatsachengericht darauf zu überprüfen, ob das Gericht vom richtigen Rechtsbegriff ausgegangen ist und ob es ihn bei der Subsumtion beibehalten hat. Das Landesarbeitsgericht legt aber nicht dar, was es unter "Verantwortung" bzw. "erhöhter Verantwortung" im tariflichen Sinne versteht (s. dazu Senatsbeschluß vom 22. Juni 1993 - 1 ABR 5/93 -, unter III 2 c cc der Gründe). Die Feststellung, W trage eine höhere Verantwortung als der einfache Redakteur, hängt insoweit letztlich "in der Luft". Hieraus allein kann nicht geschlossen werden, ob das Landesarbeitsgericht den Begriff der - einfachen und erhöhten - Verantwortung richtig gesehen hat.

cc) Letztlich dahingestellt bleiben kann bei dieser Sachlage, ob die Bejahung auch des Merkmals der selbständigen Entscheidung der eingeschränkten Überprüfung standhält. Insoweit ist das Landesar-



beitsgericht allerdings vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen (s. dazu Senatsbeschuß vom 22. Juni 1993 - 1 ABR 5/93 -, unter III 2 c bb der Gründe). Gewisse Zweifel sind aber angebracht daran, ob es ihn bei der Subsumtion beibehalten hat. Die Feststellung, daß W in seinem engeren Aufgabenbereich bei Wartung des Systems, Einweisung der Kollegen sowie Pflege des Datenbestandes "niemand hineinrede", sowie die weitere Feststellung, W sei im Bereich der Vorarbeiten "so gut wie völlig selbständig", läßt Zweifel aufkommen, ob das Landesarbeitsgericht hier nicht letztlich von einem allgemeinen Verständnis einer Selbständigkeit im Sinne einer ohne unmittelbare Anleitung und Überwachung vorzunehmenden Erledigung der Arbeit ausgeht. Dies allein reicht für die Annahme der Selbständigkeit im tariflichen Sinne nicht aus. Ggf. wäre insoweit nach einzelnen Tätigkeitsbereichen W zu differenzieren. Das Landesarbeitsgericht sieht, daß es im Zusammenhang mit der Herstellung der Zeitung selbst "zu einer gewissen Abhängigkeit" W komme und seine Selbständigkeit "nun etwas geringer geworden sein" mag. Dies ist wiederum deshalb von Bedeutung, weil die Selbständigkeit im tariflichen Sinne nur dann für die Eingruppierung in Gehaltsgruppe V a ausreicht, wenn die "selbständige Entscheidungen und erhöhte Verantwortung" erfordernden Tätigkeiten den Hauptinhalt der Tätigkeiten ausmachen, Nr. 7 Abs. 2 der Durchführungsbestimmungen.

III. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts zur Eingruppierung des Angestellten W hält demnach der Überprüfung unter mehreren Gesichtspunkten nicht stand. Der angefochtene Beschluß ist aufzuheben.



Die Sache ist zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Eine abschließende Entscheidung ist dem Senat nicht möglich. Dies gilt allein schon hinsichtlich der Feststellung der besonderen Kenntnisse oder Fähigkeiten. Die Wertung, ob die von W zu erbringenden Kenntnisse oder Fähigkeiten als "besondere" im tariflichen Sinne anzusehen sind, ist als Frage der Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs Aufgabe des Tatsachengerichts. Diese Wertung hat das Landesarbeitsgericht nachzuholen.

Entsprechendes gilt für die Prüfung, ob von erhöhter Verantwortung auszugehen ist. Bei der erneuten Würdigung ist auszugehen von den Rechtsbegriffen, wie sie in dem Senatsbeschuß vom 22. Juni 1993 (- 1 ABR 5/93 -, unter III 2 c der Gründe) im einzelnen erläutert sind.

Dr. Kissel

Dr. Weller

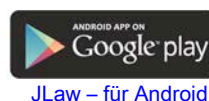
Dr. Rost

Kehrman

Weinmann



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)