

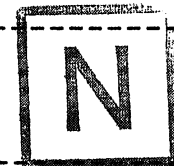
Aktenzeichen: 1 ABR 40/83

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 8. Oktober 1985
- 1 ABR 40/83 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 10. März 1982
Offenbach - 1 BV 138/81 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 25. Januar 1983
Frankfurt am Main - 5 Ta BV 66/82 -

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



Entscheidungsstichwort:

Umgruppierung und Verdienstsicherung

Gesetz: BetrVG § 99 Abs. 4, § 99 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1; Mantel-
tarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte
der Chemischen Industrie vom 24. März 1979 § 14; Lohnrah-
menabkommen für die Chemische Industrie des Landes Hessen
in der Fassung vom 21. März 1980 § 3

Leitsatz:

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu einer Umgruppie-
rung eines Arbeitnehmers nicht allein deshalb verwei-
gern, weil der Arbeitnehmer nach § 14 des Manteltarif-
vertrags für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte
der Chemischen Industrie vom 24. März 1979 Anspruch auf
eine Verdienstsicherung im Alter hat, eine Betriebsver-
einbarung, die diese tarifliche Bestimmung ergänzen
soll, aber noch nicht zustande gekommen ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 40/83

5 Ta BV 66/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
8. Oktober 1985

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

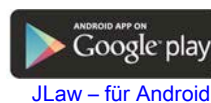
In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sit-



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



zung vom 8. Oktober 1985 durch den Richter Dr. Heither
als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Leinemann
sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Rösch beschlos-
sen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ge-
gen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Frankfurt am Main vom 25. Januar 1983
- 5 Ta BV 66/82 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber hat beantragt, die vom Betriebsrat verwei-
gerte Zustimmung zu einer Umgruppierung eines Arbeitnehmers zu
ersetzen.

Der Arbeitgeber (Antragsteller) ist ein Unternehmen der
chemischen Industrie. Im Werk Neu-Isenburg wird seit 1962 der
Arbeitnehmer Josef S beschäftigt. Er war bis Mai 1974 als
Filmgießer tätig. Dafür erhielt er zuletzt eine Vergütung nach
der LohnGr. VII des Lohnrahmenabkommens für die Chemische In-
dustrie des Landes Hessen in der Fassung vom 21. März 1980. Nach
§ 3 dieses Tarifvertrags sind alle Arbeitnehmer entsprechend ih-
rer Tätigkeit in eine Lohngruppe des Tarifvertrags einzustufen.



Zum 1. November 1981 wurde der Mitarbeiter - mit Zustimmung des Betriebsrats - versetzt. Er übt seit dieser Zeit die Tätigkeit eines Wachmannes aus. Für diese Tätigkeit soll er eine Vergütung nach Tarifgruppe V erhalten. Der Arbeitgeber beantragte deshalb beim Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung und zur Umgruppierung. Der Betriebsrat erteilte seine Zustimmung zur Versetzung und verweigerte fristgerecht seine Zustimmung zur Umgruppierung mit der Begründung, die Umgruppierung widerspreche § 14 des Manteltarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte der Chemischen Industrie vom 24. März 1979 (MTV). In diesem Tarifvertrag ist eine Verdienstsicherung für Arbeitnehmer vorgesehen, die nach mindestens zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit das 50. Lebensjahr vollendet haben und unverschuldet an einen anderen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen umgesetzt werden.

Der Arbeitgeber ist der Auffassung, § 14 MTV stehe der Umgruppierung des Arbeitnehmers nicht entgegen. Im übrigen habe er dem Arbeitnehmer S eine Verdienstsicherung zumindest im Umfang des § 14 MTV gewährt.

Der Arbeitgeber hat beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des Arbeitnehmers S aus der LohnGr. VII in die LohnGr. V des Lohnrahmenabkommens für die Chemische Industrie des Landes Hessen vom 20. Juni 1980 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, diesen Antrag zurückzuweisen.



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



Nach seiner Auffassung ist in den in § 14 MTV geregelten Fällen eine Umgruppierung erst möglich, wenn eine ergänzende Betriebsvereinbarung über eine Verdienstsicherung zustande gekommen ist.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Arbeitgebers zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Arbeitgebers die Zustimmung ersetzt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde will der Betriebsrat erreichen, daß der erstinstanzliche Beschluß wiederhergestellt wird.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des Arbeitnehmers Josef S ersetzt (§ 99 Abs. 4 BetrVG). Die geplante Umgruppierung verstößt entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht gegen tarifliche Bestimmungen (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

Nach § 99 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber vor jeder Umgruppierung die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Nach § 99 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat - u.a. - die Zustimmung verweigern, wenn diese Umgruppierung gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstoßen würde.

Das ist jedoch nicht der Fall.

1. Die vorgesehene Umgruppierung verstößt nicht gegen § 3 des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Lohnrahmenabkommens für die Chemische Industrie des Landes Hessen in der Fassung vom 21. März 1980. Nach dieser Bestimmung sind alle Arbeitnehmer "entsprechend ihrer Tätigkeit ... in eine der nachstehenden Lohngruppen ... einzustufen". Danach hat der Arbeitnehmer Josef S als Wachmann Anspruch auf eine Vergütung nach der LohnGr. V. Darüber sind sich die Beteiligten einig.

2. Die vorgesehene Umgruppierung verstößt auch nicht gegen § 14 MTV. Diese Bestimmung lautet:

"§ 14

Verdienstsicherung im Alter

1. Für Arbeitnehmer, die nach mindestens 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit das 50. Lebensjahr vollendet haben und unverschuldet an einen anderen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen umgesetzt werden, ist betrieblich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Verdienstsicherung zu treffen.
2. Die betriebliche Regelung muß bei gewerblichen Arbeitnehmern den jeweiligen Tarifstundenlohn der zuletzt innegehabten Tariflohngruppe, bei Angestellten für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 I Ziff. 1 das jeweilige Tarifgehalt der zuletzt innegehabten Tarifgehaltsgruppe in der darin erreichten Gehaltsgruppenzugehörigkeitsstufe gewährleisten.

Tarifliche Zulagen und Zuschläge, die der Arbeitnehmer am neuen Arbeitsplatz verdient, werden auf die Verdienstsicherung nicht angerechnet und bleiben deshalb bei dem Vergleich zwischen dem durchschnittlich erzielten Stundenverdienst bzw. den laufenden Monatsbezügen des Arbeitnehmers am neuen Arbeitsplatz und dem jeweiligen Tarifstundenlohn der zuletzt innegehabten Tariflohngruppe bzw. dem jeweiligen Tarifgehalt der zu-



letzt innegehabten Tarifgehaltsgruppe außer Betracht.

3. Für die ersten neun Monate nach der Umsetzung muß die Verdienstsicherung darüber hinaus die Weiterzahlung der bisher erzielten durchschnittlichen Stunden- bzw. Monatsverdienste sicherstellen.

Berechnungsgrundlage der Verdienstsicherung für die ersten neun Monate ist der durchschnittliche Verdienst eines durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Zeitraums, der mindestens die letzten drei Verdienstabrechnungszeiträume vor der Umsetzung erfassen muß.

Mehrarbeitszuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge im Sinne von § 4 I Ziff. 4, 5 und 6 sowie tarifliche Erschwerniszulagen bleiben für den Vergleich der Stunden- bzw. Monatsverdienste vor und nach der Verdienstminderung außer Betracht.

4. Der Arbeitnehmer darf eine seinem Leistungsvermögen entsprechende Arbeit nicht ausschlagen.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Übereinstimmung, daß durch diese Regelung der gesetzliche Kündigungsschutz nicht erweitert wird."

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, § 14 MTV hindere die in § 3 des Lohnrahmenabkommens vorgesehene Eingruppierung oder Umgruppierung nicht. Der Wortlaut dieser Tarifbestimmung spreche gegen eine Sperre für Umgruppierungen bis zum Zustandekommen einer ergänzenden Betriebsvereinbarung. Der von der Umsetzung betroffene Arbeitnehmer könne seine Ansprüche nach § 14 MTV unmittelbar gegen den Arbeitgeber geltend machen; eine ergänzende Betriebsvereinbarung sei zwar wünschenswert, aber nicht erforderlich. Der Berechnung der Verdienstsicherung müsse auch das Umgruppierungsverfahren sachlich vorausgehen; nur so könne festgestellt werden, in welcher Höhe eine Verdienstsicherung er-



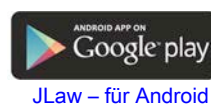
forderlich sei.

Dem kann der Senat im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung zustimmen. Das Landesarbeitsgericht hat § 14 MTV zutreffend ausgelegt. Diese Bestimmung würde einer Eingruppierung entsprechend der jeweiligen Tätigkeit des Arbeitnehmers nur entgegenstehen, wenn sie eine Sperre enthielte mit folgendem Inhalt: In den Fällen des § 14 MTV ist jede Umgruppierung erst zulässig, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine ergänzende Betriebsvereinbarung über die Verdienstsicherung nach der Um- (Herab-)gruppierung zustande gekommen ist, die mindestens Ansprüche in dem tariflich vorgesehenen Umfang gewährt. Diesen Inhalt hat aber § 14 MTV nicht. Eine solche Regelung haben die Tarifvertragsparteien weder ausdrücklich getroffen noch kann sie durch Auslegung der tariflichen Bestimmung gewonnen werden.

a) Der Wortlaut spricht gegen die Auffassung des Betriebsrats. Nach § 14 Nr. 2 Satz 1 MTV knüpft die Verdienstsicherung an den "jeweiligen Tarifstundenlohn der zuletzt innegehabten Tariflohngruppe" an. Im Zeitpunkt der Verdienstsicherung gehört damit die frühere Tariflohngruppe der Vergangenheit an, sie setzt damit eine Umgruppierung voraus. Dem steht der Wortlaut des § 14 Nr. 1 MTV nicht entgegen, wie der Betriebsrat meint. Auch dieser Wortlaut spricht mehr dafür, daß die Vereinbarung einer Verdienstsicherung der vorausgehenden Umgruppierung (Herabgruppierung) folgt. In dieser Bestimmung werden die Voraussetzungen beschrieben, unter denen für Arbeitnehmer eine Verdienstsicherung zu treffen ist. Die Verpflichtung, eine Verdienstsicherung zu tref-



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



fen - in welcher Rechtsform, kann in diesem Zusammenhang offenbleiben -, ist demnach die Rechtsfolge eines Tatbestandes, der im Relativsatz näher beschrieben wird. Eine der Voraussetzungen, unter denen die Rechtspflicht zur Vereinbarung einer Verdienstsicherung eintreten soll, ist die, daß der Arbeitnehmer umgesetzt wird. Diese Umsetzung ist ein tatsächlicher Vorgang, an den die Rechtsfolge anknüpft. Er geht ihr also voraus. Unter Umsetzung ist dabei die Versetzung und die notfalls erforderlich werdende Umgruppierung zu verstehen. Dabei deutet die Verwendung des Hilfsverbs "werden" entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und des Betriebsrats nicht darauf hin, daß an eine künftige Umsetzung gedacht wurde. Das Hilfsverb drückt nicht die Zukunft aus; das Verb "umsetzen" wird hier vielmehr passivisch verwendet.

b) Auch bei systematischer Betrachtung kann § 14 MTV nicht den Inhalt haben, den der Betriebsrat dieser Bestimmung beilegt. § 14 MTV will ersichtlich den Grundsatz, auf dem das Vergütungssystem in der chemischen Industrie beruht, nicht aufheben oder einschränken. Dieser Grundsatz ist in § 3 des Lohnrahmenabkommens für die Chemische Industrie des Landes Hessen in der Fassung vom 21. März 1980 beschrieben. Danach sind alle Arbeitnehmer entsprechend ihrer Tätigkeit in eine Lohngruppe einzustufen.

Diese Einstufung ist auch für die Fälle der Verdienstsicherung erforderlich. Sie muß ihr auch der Sache nach vorausgehen. Es ist zu unterscheiden zwischen dem Lohn, den der Arbeitnehmer erhält, weil er eine entsprechende Tätigkeit ausübt, und dem



Lohnanteil, auf den er nach § 14 MTV als Verdienstsicherung Anspruch hat. Beide Lohnbestandteile werden unterschiedlich behandelt, wie sich insbesondere aus § 14 Nr. 2 und 3 MTV ergibt. Der Lohnbestandteil "Verdienstsicherung" kann jedoch nur berechnet werden, wenn zuvor - sachlich vorausgehend - die neue Tariflohngruppe zutreffend ermittelt wurde. Die sachlich richtige Eingruppierung in eine Tariflohngruppe ist damit Voraussetzung für die Berechnung der Verdienstsicherung. Deshalb ist es nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch notwendig, den Betriebsrat an dieser Umgruppierung in Form einer Mitbeurteilung (vgl. BAG 43, 35, 42 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 1 b aa der Gründe) zu beteiligen. So können sichere Grundlagen für die Berechnung der Verdienstsicherung geschaffen werden.

Wenn die Versetzung und Umgruppierung der Vereinbarung einer Verdienstsicherung sachlich vorausgehen müssen, ist damit zugleich der zeitliche Ablauf festgelegt, falls die Tarifvertragsparteien nicht ausdrücklich ein anderes Verfahren vorschreiben.

c) Der Zweck der tariflichen Regelung steht einer solchen Auslegung nicht entgegen. Die Tarifbestimmung schützt ältere Arbeitnehmer vor Lohneinbußen aufgrund einer alters- oder gesundheitsbedingten Minderung ihrer Leistungsfähigkeit. In erster Linie geht es darum, diesen Arbeitnehmern den Verdienst in der bisherigen Höhe zu sichern. Das wird durch die materielle Regelung des § 14 MTV erreicht. Der geschützte Arbeitnehmer erwirbt einen Anspruch auf Verdienstsicherung im Alter. Die Umgruppierung löst zugleich Ansprüche auf eine Verdienstsicherung aus. Es kommt



entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht nur zu einer Umgruppierung; gleichzeitig werden auch Ansprüche auf Verdienstsicherung begründet.

Der Betriebsrat meint, § 14 MTV solle den Arbeitnehmer auch vor einem - möglicherweise - zeit- und nervenraubenden umständlichen Verfahren bei der Durchsetzung seiner Ansprüche schützen. Der ältere Arbeitnehmer dürfe nicht gezwungen werden, sein Recht auf Verdienstsicherung auf dem Klagewege durchzusetzen. Ein so weitgehender Schutz läßt sich der tariflichen Regelung jedoch nicht entnehmen. In Tarifverträgen geht es vornehmlich um die Begründung materieller Rechte. Soll die Durchsetzung tariflicher Ansprüche besonders erleichtert werden, wird dies ausdrücklich geregelt.

Daß der betroffene Arbeitnehmer letztlich seine Ansprüche auch wirksam durchsetzen kann, bezweifelt der Betriebsrat nicht. Er will ihm nur den Streit über die Höhe seines Einkommens ersparen. Das aber ist nicht möglich, wenn der Betriebsrat der Versetzung des Arbeitnehmers auf einen neuen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen zugestimmt hat. Denn nach § 3 des Lohnrahmenabkommens für die Chemische Industrie des Landes Hessen in der Fassung vom 21. März 1980 hat der einzelne Arbeitnehmer Anspruch auf Tariflohn nur entsprechend seiner Tätigkeit. Die Höhe des Lohns richtet sich nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Ohne die Verdienstsicherung des § 14 MTV brauchte der Arbeitgeber nur den Tariflohn nach der Lohngruppe zu zahlen, deren Merkmale der Arbeitnehmer erfüllt. Die Umgruppierung hat, darauf verweist



der Arbeitgeber zu Recht, nach dieser tariflichen Bestimmung nur deklaratorische Bedeutung. Der Streit um die Höhe der Verdienstsicherung bliebe dem Arbeitnehmer deshalb nur erspart, wenn er bis zum Abschluß der Betriebsvereinbarung Anspruch auf seinen früheren Tariflohn hätte. Das ist jedoch nicht der Fall.

d) Da § 14 MTV die der Versetzung folgende notwendige Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine neue Lohngruppe nicht hindert, kommt es auf die weitere in den Vorinstanzen erörterte Frage nicht an, in welcher Form "eine Verdienstsicherung zu treffen" war (§ 14 Nr. 1 MTV), ob in Form einer Betriebsvereinbarung, einer individuellen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder in Form einer einseitigen Festsetzung des Arbeitgebers im Rahmen billigen Ermessens (§ 315 BGB).

3. Danach hat das Landesarbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des Arbeitnehmers S zu Recht ersetzt.

Dr. Heither

Matthes

Dr. Leinemann

Gnade

Rösch



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](#)