

Aktenzeichen: 1 ABR 47/92
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 09. März 1993
- 1 ABR 47/92 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 13. November 1991
- 7 BV 212/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 09. Juli 1992
- 5 TaBV 20/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Beteiligung des Betriebsrats bei Neueingruppierung

Gesetz:

BetrVG §§ 99, 101; MTV für das Versicherungsgewerbe i.d.F.
vom 25. Oktober 1990 § 4

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 1 ABR 48/92 - zur Veröffentlichung in der
Fachpresse vorgesehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 47/92

5 TaBV 20/92 Köln

Verkündet am
9. März 1993

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Anhörung vom 9. März 1993 durch den Präsidenten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Professor Dr. Kissel, die Richter Professor Dr. Weller und
Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter Blanke und
Dr. Feucht beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird
der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom
9. Juli 1992 - 5 TaBV 20/92 - aufgehoben.

Die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Be-
schluß des Arbeitsgerichts Köln vom 13. November
1991 - 7 BV 212/91 - 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 der Arbeitgeber aus
Anlaß einer Änderung tarifvertraglicher Bestimmungen verpflichtet
ist, den Betriebsrat nach § 99 BetrVG an der Eingruppierung der
Arbeitnehmerin S zu beteiligen.

Der Arbeitgeber unterhält in K eine von 29 Bezirksdirek-
tionen; in dem Betrieb sind ca. 100 Arbeitnehmer beschäftigt. An-
tragsteller ist der aus fünf Mitgliedern bestehende Betriebsrat.
In dem Betrieb finden die Tarifverträge für das private Versiche-
rungsgewerbe Anwendung. § 4 des MTV, der die "Gehaltsgruppenmerk-
male und Eingruppierung" regelt, wurde mit Änderungsarbeitsvertrag
vom 25. Oktober 1990 zum 1. Januar 1991 geändert. Die Tätigkeits-
merkmale für die bisher geltenden sieben Gehaltsgruppen wurden
zum Teil neu formuliert und sehen zum Teil andere Voraussetzungen
als bisher vor. Außerdem wurde die Zahl der Richtbeispiele zu den
einzelnen Vergütungsgruppen erheblich erhöht. Die wesentlichste
Änderung besteht in der Schaffung einer neuen Gehaltsgruppe VI,



wodurch die Zahl der Gehaltsgruppen sich von sieben auf acht erhöhte.

In Ziffer 5 des Änderungstarifvertrages heißt es in einer Übergangsregelung:

"Bei der Einstufung der Arbeitnehmer in die neue Gehaltsgruppe VI ist wie folgt zu verfahren:

- a) Arbeitnehmer, die bisher in die Gruppe V eingestuft sind und deren Tätigkeit die Voraussetzungen der Gruppe VI (neu) nicht erfüllt, bleiben der Gruppe V zugeordnet. Das gilt auch dann, wenn sie eine übertarifliche Zulage erhalten und ihre Gesamtbezüge dadurch über dem Gehalt der Gruppe VI (neu) liegen.
- b) Arbeitnehmer, die bisher in Gruppe V eingestuft sind und deren Tätigkeit die Voraussetzungen der Gruppe VI (neu) erfüllt, sind in die Gruppe VI (neu) einzustufen. Dabei werden Tätigkeitszulagen nach § 6 MTV auf die Differenz zwischen der Gruppe V und Gruppe VI (neu) angerechnet. Ebenso werden sonstige Gehaltsbestandteile (einschließlich Berufsjahrvorgriffen) ungeachtet ihrer Bezeichnung insoweit angerechnet, als sie ihrem Zweck nach einer Tätigkeitszulage entsprechen. ..."

In einer Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur Vereinbarung einer neuen Gehaltsstruktur vom 25. Oktober 1990 heißt es ferner:

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



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

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

Die Angestellte Frau S ist als Sachbearbeiterin in der Buchhaltung beschäftigt. Sie wurde mit Zustimmung des Betriebsrats in die Vergütungsgruppe IV (alt) eingruppiert und erhält nach der Änderung des Tarifvertrages ab 1. Januar 1991 weiterhin Vergütung nach der Vergütungsgruppe IV.

Die Gehaltsgruppe III (alt) lautet:

"Arbeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung (als Versicherungskaufmann oder in einem anderen gleichwertigen, auch gewerblichen Ausbildungsberuf) oder Fachschulausbildung erworben werden, oder Arbeiten, die neben den Anforderungen der Gruppe II eine einschlägige Erfahrung voraussetzen."

Die Gehaltsgruppe III (neu) lautet:

"Tätigkeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch einschlägige Erfahrung erworben werden."

Die Gehaltsgruppe IV (alt) lautet:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Arbeiten, die vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie über die Anforderungen der Gruppe III hinaus im allgemeinen durch zusätzliche Berufserfahrung, Fortbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse auf einem bestimmten Sachgebiet erworben werden."

Die Gehaltsgruppe IV (neu) beinhaltet:

"Tätigkeiten, die vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch zusätzliche Berufserfahrung nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann oder einer ihrer Art entsprechenden Berufsausbildung oder durch die Aneignung entsprechender Kenntnisse für den jeweiligen Tätigkeitsbereich erworben werden."

Gehaltsgruppe V (alt) lautet:

"Schwierige Arbeiten, die gründliche Fachkenntnisse und mehrjährige einschlägige Erfahrungen oder umfassende theoretische Kenntnisse erfordern."

Gehaltsgruppe V (neu) beinhaltet:

"Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige einschlägige Erfahrungen erworben werden, oder Tätigkeiten, die umfassende theoretische Kenntnisse erfordern."

Der Betriebsrat hat in dem Beschlußverfahren die Auffassung vertreten, die Entscheidung des Arbeitgebers, Frau S weiterhin nach Vergütungsgruppe IV einzureihen, stelle eine neue, mitbestimmungspflichtige Eingruppierung dar, für welche es an der erforderlichen Beteiligung des Betriebsrats fehle. Der Betriebsrat könne daher nach § 101 BetrVG die Durchführung des Mitbestim-



mungsverfahrens verlangen. Die Protokollnotiz vom 25. Oktober 1991 verbiete eine Neueingruppierung nicht, die Protokollnotiz sei allenfalls für die Frage heranzuziehen, ob die von dem Arbeitgeber für zutreffend gehaltene Vergütungsgruppe die richtige sei. Eine abschließende und zwingende, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschließende Regelung enthalte sie dagegen nicht. Darüber hinaus habe die Protokollnotiz keinen normativen Charakter, sondern enthalte lediglich eine Auslegungsregel.

Der Betriebsrat hat beantragt,

dem Arbeitgeber aufzugeben, hinsichtlich der Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau S in Tarifgruppe IV gemäß § 5 MTV in der Fassung vom 10. Januar 1991 die nachträgliche Zustimmung des Antragstellers einzuholen und bei Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens einzuleiten.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, aus der Protokollnotiz ergebe sich, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eine Neueingruppierung der von den Gehaltsgruppen I bis V und VII bis VIII erfaßten Tätigkeiten nach dem ab 1. Januar 1991 geltenden Tarifvertrag nicht erforderlich sei; allenfalls in Randbereichen und in der Gehaltsgruppe VI sei eine Neueingruppierung denkbar. Da der Betriebsrat nicht dargelegt habe, daß die Tätigkeiten der Mitarbeiterin S die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe V (neu) erfüllten, fehle es an einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Neueingruppierung.



Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Arbeitgebers den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und den Antrag abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde beantragt der Betriebsrat, den Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Der Beschluß des Landesarbeitsgerichts war aufzuheben und die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

I.1. Nach § 101 BetrVG kann der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführt, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben.

Diese Vorschrift paßt nicht ganz auf Eingruppierungen und Umgruppierungen, weil diese anders als Einstellungen und Versetzungen nicht gestaltende Akte des Arbeitgebers sind. Eingruppiert sind vielmehr alle Arbeitnehmer aufgrund der jeweils im Betrieb geltenden Lohn- bzw. Gehaltsordnung entsprechend der jeweils zu erbringenden Arbeitsleistung. Die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine Vergütungsgruppe durch den Arbeitgeber ist Rechtsanwendung, mit der der Arbeitgeber kundtut, in welche Vergütungsgruppe der Arbeitnehmer seiner Auffassung nach richtigerweise eingruppiert ist. Dementsprechend dient das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Eingruppierung einer



"Richtigkeitskontrolle", der Betriebsrat hat kein Mitgestaltungs-, sondern ein Mitbeurteilungsrecht (ständige Rechtsprechung des Senats seit Beschluß vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - BAGE 42, 121 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972 mit Anm. Löwisch). Da der Arbeitgeber bei Eingruppierungen und Umgruppierungen nicht zu einer dem Tarifrecht oder der sonstigen Vergütungsordnung widersprechenden Maßnahme gezwungen werden kann, ist es für den Betriebsrat auch nicht möglich, in dem Beschlußverfahren nach § 101 BetrVG zu verlangen, daß die Eingruppierung des Arbeitgebers aufgehoben wird. Entsprechend der Funktion des Beteiligungsrechts als Richtigkeitskontrolle hat der Senat vielmehr dem § 101 BetrVG entnommen, daß dann, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer ohne Beteiligung des Betriebsrats eingruppiert, der Betriebsrat die Beseitigung des betriebsverfassungswidrigen Zustandes verlangen kann; dieser besteht darin, daß der Arbeitgeber das vorgesehene Verfahren nicht eingehalten hat. Der Betriebsrat kann verlangen, daß dem Arbeitgeber aufgegeben wird, die Zustimmung des Betriebsrats nachträglich einzuholen und bei Verweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen (Senatsbeschluß vom 22. März 1983, aaO).

2. Nach der Rechtsprechung des Senats ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Entscheidung über die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine anzuwendende Vergütungsgruppenordnung zu treffen, wenn er anläßlich der Einstellung oder Versetzung des Arbeitnehmers diesem erstmals eine Tätigkeit oder eine andere Tätigkeit zuweist oder wenn sich die anzuwendende Vergütungsgruppenordnung ändert (Senatsbeschluß vom 3. Oktober 1989 - 1 ABR



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

66/88 - AP Nr. 75 zu § 99 BetrVG 1972 und Beschluß vom 18. Juni 1991 - 1 ABR 53/90 - EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 100).

Eine Strukturänderung der Vergütungsgruppenordnung, die zu einer neuen Eingruppierung nötig ist, liegt nicht vor, wenn die Vergütungsgruppen nur anders gekennzeichnet werden oder mit den Vergütungsgruppen eine andere Bezahlung verbunden ist. Dagegen liegt eine Strukturänderung des Gehaltstarifvertrages schon dann vor, wenn zwar die Zahl der Gehaltsgruppen unverändert übernommen wird und auch die abstrakten tariflichen Tätigkeitsmerkmale beibehalten werden, dagegen die Höhe des Gehalts innerhalb der einzelnen Vergütungsgruppen statt bisher von dem Lebensalter nunmehr von der Branchenzugehörigkeit abhängig gemacht wird (Senatsbeschluß vom 3. Oktober 1989, aaO). In einem solchen Falle kann der Betriebsrat allerdings die Zustimmung zu der Eingruppierung nur mit der Begründung verweigern, daß der Gehaltsberechnung eine unrichtige Branchenzugehörigkeit zugrunde gelegt worden ist.

Vorliegend handelt es sich entgegen der Auffassung des Arbeitgebers bei der Änderung des Manteltarifvertrages über die Einfügung der neuen Gehaltsgruppe VI hinaus nicht nur um redaktionelle Änderungen. Die abstrakten tariflichen Tätigkeitsmerkmale sind insgesamt neu gefaßt und nicht unwesentlich verändert worden, außerdem haben die Tarifparteien die Richtbeispiele für die einzelnen Gehaltsgruppen erheblich vermehrt und sie zum Teil anderen Gehaltsgruppen zugeordnet als bisher.

a) Im einzelnen sei auf folgende Änderungen hingewiesen: In die Gehaltsgruppe II (alt) waren Arbeitnehmer eingruppiert, die Ar-



beiten zu verrichten hatten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzten, wie sie im allgemeinen durch eine Zweckausbildung, eine längere Einarbeitung oder eine abgeschlossene Ausbildung nach dem Berufsbild Bürogehilfin erworben werden. Die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe II (neu) lauten: "Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine planmäßige Einarbeitung erworben werden". Statt einer längeren Einarbeitung reicht nunmehr für eine Eingruppierung nach Gehaltsgruppe II also eine planmäßige Einarbeitung aus. Die Änderung des Wortlauts der abstrakten Tätigkeitsmerkmale läßt es zumindest möglich erscheinen, daß Arbeitnehmer mit einer geringeren Einarbeitung bereits in die Gehaltsgruppe II eingruppiert sind. Auch die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe III haben einen erheblich anderen Wortlaut erhalten: Statt wie bisher Arbeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung (als Versicherungskaufmann oder in einem anderen gleichwertigen, auch gewerblichen Ausbildungsberuf) oder Fachschulausbildung erworben werden, oder Arbeiten, die neben den Anforderungen der Gruppe II eine einschlägige Erfahrung voraussetzen, werden nunmehr in die Gehaltsgruppe III Arbeitnehmer bereits eingruppiert, die Tätigkeiten ausüben, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch einschlägige Erfahrung erworben werden. Voraussetzung ist also nicht mehr eine abgeschlossene Berufsausbildung als Versicherungskaufmann oder in einem anderen gleichwertigen Ausbildungsberuf. Diese Voraussetzungen werden nunmehr erst für die Gehaltsgruppe IV (neu) verlangt, die Tätigkeiten erfaßt, die vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch



zusätzliche Berufserfahrung nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann oder einer ihrer Art entsprechenden Berufsausbildung oder durch die Aneignung entsprechender Kenntnisse für den jeweiligen Tätigkeitsbereich erworben werden. Dagegen wurden vorher nur Arbeitnehmer in die Gehaltsgruppe IV (alt) eingruppiert, die Arbeiten verrichteten, die vertiefte Fachkenntnisse voraussetzten, wie sie über die Anforderungen der Gruppe III hinaus im allgemeinen durch zusätzliche Berufserfahrung, Fortbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse auf einem bestimmten Sachgebiet erworben werden. Besonders auffallend ist der Unterschied zwischen den Anforderungen in der Gehaltsgruppe V (alt) und Gehaltsgruppe V (neu): Während bisher von der Gehaltsgruppe V schwierige Arbeiten erfaßt waren, die gründliche Fachkenntnisse und mehrjährige einschlägige Erfahrungen oder umfassende theoretische Kenntnisse erfordern, sind nunmehr Arbeitnehmer in die Gehaltsgruppe V eingruppiert, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige einschlägige Erfahrungen erworben werden, oder Tätigkeiten, die umfassende theoretische Kenntnisse erfordern. Für die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe V ist also nicht mehr Voraussetzung, daß es sich um schwierige Arbeiten handelt. Auch gründliche Fachkenntnisse sind nicht mehr vorausgesetzt, vielmehr genügt alternativ das Vorhandensein vielseitiger Fachkenntnisse.

b) Sprechen also bereits diese Hinweise auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale dafür, daß sich die Struktur der Gehaltsgruppenordnung geändert hat, gilt dies erst recht unter Einbeziehung der tariflichen Tätigkeitsbeispiele.



Dies macht schon die von den Tarifvertragsparteien vorangestellte allgemeine Definition deutlich.

Während es bisher unter der Überschrift "Richtlinien für die Gehaltsgruppeneinteilung" hieß:

"Die Aufzeichnung der Tätigkeitsmerkmale in der nachstehenden Gehaltsgruppeneinteilung enthält nur Beispiele und ist nicht erschöpfend. Die Aufteilung soll nur eine Richtlinie sein. Je nach Umfang, Größe und Eigenart des Betriebes und der Versicherungsart werden Abweichungen erforderlich sein. ...

Tätigkeiten, die nach diesen Richtlinien als zu einer bestimmten Gehaltsgruppe gehörig aufgeführt sind, können auch in eine höhere oder niedrigere Gehaltsgruppe eingereiht werden, wenn es sich um schwierigere oder leichtere Verrichtungen, insbesondere nach der Art des Versicherungszweiges, handelt."

formuliert die Neufassung unter der Überschrift "Tätigkeitsbeispiele zu den Gehaltsgruppen" wie folgt:

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

Daraus ist allgemein schon eine strengere Anbindung an die Tätigkeitsbeispiele abzuleiten.

Aber auch die den jeweiligen Gehaltsgruppen zugeordneten Tätigkeitsbeispiele haben sich geändert. Dies wird allein aus der



Zahl der einzelnen Beispiele deutlich. Gehaltsgruppe II a.F. waren zwölf Tätigkeitsbeispiele zugeordnet gegenüber acht Beispielen zu Gehaltsgruppe II n.F., Gehaltsgruppe III a.F. 17 Beispiele gegenüber 22 Beispielen zu Gehaltsgruppe III n.F., Gehaltsgruppe IV a.F. zwölf Beispiele gegenüber 23 Beispielen zu Gehaltsgruppe IV n.F., Gehaltsgruppe VI a.F. neun Tätigkeitsbeispiele gegenüber 20 Tätigkeitsbeispielen zu Gehaltsgruppe VII n.F. Die Tätigkeitsbeispiele zu den neu geschaffenen Gehaltsgruppen V n.F. und VI n.F. belaufen sich auf insgesamt 47 gegenüber 13 Beispielen zu der bisherigen Gehaltsgruppe V a.F.

Die schon durch diese Zahlen indizierten Änderungen lassen sich an einzelnen Beispielen verdeutlichen, in denen alte Tätigkeitsbeispiele teils entfallen bzw. neue Tätigkeitsbeispiele gebildet worden sind. Wenn Gehaltsgruppe I a.F. etwa das Tätigkeitsbeispiel einfache Boten-, Pförtner- und Wächtertätigkeiten zugeordnet war, Gehaltsgruppe II a.F. dagegen Boten-, Pförtner- und Wächtertätigkeiten, fehlen diese Tätigkeitsbeispiele in Gehaltsgruppe I n.F. ganz, Gehaltsgruppe II n.F. erfaßt nur noch Pförtner- und Wächtertätigkeiten. Die Unterscheidung zwischen einfachen und "normalen" Pförtner- und Wächtertätigkeiten ist also entfallen, die Eingruppierung erfolgt offensichtlich generell in Gehaltsgruppe II n.F. Der Bote wird überhaupt nicht mehr erwähnt, müßte also nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert werden.

In den Tätigkeitsbeispielen zu Gehaltsgruppe II a.F. waren aufgeführt einfache Schreib- und Rechenarbeiten bzw. einfache Arbeiten an Datenerfassungs- oder Prüfgeräten, an konventionellen



Lochkarten- sowie peripheren Zusatzmaschinen. Demgegenüber lauten die entsprechenden Tätigkeitsbeispiele zu Gehaltsgruppe II n.F. Schreibarbeiten während der Einarbeitung bzw. Datenerfassungsarbeiten während der Einarbeitung. In Gehaltsgruppe III n.F. werden demgegenüber ohne Zusatz erfaßt Schreibarbeiten bzw. Datenerfassungsarbeiten, während es in den Tätigkeitsbeispielen zu Gehaltsgruppe III a.F. noch hieß Schreibarbeiten nach Stenogramm oder Diktiergerät bzw. Arbeiten an Datenerfassungs- oder Prüfgeräten ...

Danach sind also Schreibarbeiten bzw. Datenerfassungsarbeiten jetzt nach der Einarbeitung generell in Gehaltsgruppe III eingruppiert, und zwar auch dann, wenn es sich um "einfache" Arbeiten handelt. Hierin liegt eine eindeutige strukturelle Änderung.

Das bisher der Gehaltsgruppe IV a.F. zugeordnete Tätigkeitsbeispiel "Regulierung im Außendienst" ist nunmehr Gehaltsgruppe V n.F. zugeordnet unter "Außenregulierung".

Gehaltsgruppe IV n.F. sind eine Reihe von Tätigkeitsbeispielen zugeordnet, die bisher in dieser Form nicht genannt wurden, so z.B. Sachbearbeitung im Einkauf, Personalsachbearbeitung ID/AD, Sekretariatsarbeiten, Arbeiten mit elektronischen Sicherheits- und Überwachungsanlagen.

Gehaltsgruppe VII n.F. etwa enthält mit "qualifizierten Technikertätigkeiten" gleichfalls ein neues Tätigkeitsbeispiel.



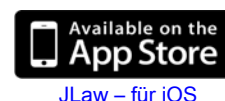
[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Bei diesem Sachverhalt kann von einer rein redaktionellen Änderung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale und der Richtbeispiele nicht ausgegangen werden. Vielmehr hat sich durch den Änderungstarifvertrag vom 25. Oktober 1990 die Struktur der tariflichen Gehaltsgruppenordnung erheblich geändert. Das hat entgegen der Auffassung des Arbeitgebers auch das Landesarbeitsgericht so gesehen, indem es ausgeführt hat, die Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Gehaltsgruppen des Tarifvertrages, insbesondere in Gruppe IV und V in der ab 1. Januar 1991 geltenden Fassung hätten sich gegenüber dem bisher geltenden Tarifvertrag teilweise geändert oder seien anders formuliert worden.

3. Das Landesarbeitsgericht hat nur zu Unrecht angenommen, es fehle an einer Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers, an der ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG anknüpfen könne.

Dabei hat das Landesarbeitsgericht den Rechtscharakter von Eingruppierung und Umgruppierung verkannt. Wenn das Landesarbeitsgericht ein rechtserhebliches Handeln des Arbeitgebers vermißt, übersieht es, daß die Eingruppierung als Einordnung in ein kollektives Entgeltschema anders als Einstellung und Versetzung keine gestaltende Arbeitgeberentscheidung, sondern Rechtsanwendung ist (ständige Rechtsprechung des Senats seit Beschluß vom 22. März 1983, BAGE 42, 121 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972 mit zust. Anm. der einschlägigen Literatur, vgl. nur: Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 36; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 99 Rz 14 b; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 50; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG,



3. Aufl., § 99 Rz 22; Söllner in 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, 1979, S. 608). Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Arbeitgeber habe durch sein Verhalten, den Betriebsrat nicht zu beteiligen, zum Ausdruck gebracht, die Arbeitnehmerin S

sei trotz Änderung der Gehaltsgruppenordnung weiterhin in die Gehaltsgruppe IV eingruppiert. Gerade hierin liegt aber die Eingruppierungsentscheidung, die in Wirklichkeit nur ein Akt der Rechtsanwendung ist. Der Arbeitgeber hat geprüft, ob die Arbeitnehmerin S trotz Änderung der Gehaltsgruppenordnung weiterhin in die Gehaltsgruppe IV eingruppiert ist und hat dies bejaht. Die Subsumtion der Tätigkeit der Klägerin unter die abstrakten Tätigkeitsmerkmale bzw. Richtbeispiele der einschlägigen Vergütungsgruppen ist die Eingruppierungsentscheidung, bei der der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG beteiligen soll. Diese Beteiligung dient der Richtigkeitskontrolle.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Protokollnotiz der Tarifvertragsparteien vom 25. Oktober 1990 befreie den Arbeitgeber von einer Eingruppierungsentscheidung und deshalb habe dieser auch keine Eingruppierungsentscheidung getroffen. Aus der Protokollnotiz läßt sich nicht ableiten, daß nach ausdrücklicher tariflicher Regelung eine Umgruppierung der bisher in die Gehaltsgruppe IV eingruppierten Arbeitnehmer nicht erfolgen kann.

1. Protokollnotizen der Tarifvertragsparteien können unterschiedliche Bedeutung haben. Sie können selbst eine tarifliche Regelung enthalten, ihnen kann die Bedeutung einer authentischen Interpretation des Tarifvertrages oder aber ein bloßer Hinweis



auf den Willen der Tarifvertragsparteien zukommen. Welche Bedeutung im einzelnen anzunehmen ist, ist durch Auslegung der Protokollnotiz und des von ihr betroffenen Tarifvertrages zu entnehmen (Hagemeier/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 1 Rz 234, 234 a; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 422 ff., beide mit Nachweisen).

2. Die Protokollnotiz vom 25. Oktober 1990 enthält keine eigenständige tarifliche Regelung. Absätze 1 und 2 erläutern im wesentlichen nur Anlaß und Ziel der Neufassung der Gehaltsstruktur. Sie geben an, warum die Tarifvertragsparteien eine Neuregelung für sinnvoll gehalten haben. Ein Hinweis auf die hier interessierende Frage läßt sich allenfalls der Feststellung in Absatz 2 entnehmen, die Gehaltsgruppen I bis V und VII und VIII (bisher VI und VII) seien unter Beibehaltung ihrer Dotierung und ihres wesentlichen Inhalts präziser und aktueller definiert worden; die Tätigkeitsbeispiele seien nach Bezeichnung und Inhalt der heutigen Unternehmenspraxis angepaßt und in eine systematische Reihenfolge gebracht worden. Dies läßt den Willen der Tarifvertragsparteien erkennen, das bisherige Tarifgruppensystem im wesentlichen unverändert fortzuschreiben. Entsprechendes zeigt auch Absatz 3 der Protokollnotiz, wonach die Neufassung der Gehaltsstruktur "nach dem Willen der Tarifvertragsparteien kostenneutral sein" soll. Die Tarifvertragsparteien stellen weiter fest, dies bedeute, daß aus Anlaß dieser Gehaltsstrukturänderung weder eine Höhergruppierung noch eine Herabgruppierung von Arbeitnehmern, abgesehen von den durch die neue Gehaltsgruppe VI erfaßten Tätigkeiten, vorzunehmen sei.



Auch insoweit enthält die Protokollnotiz keine eigenständige Regelung. Die ausdrückliche Kundgabe des Willens der Parteien spricht vielmehr für die Einordnung als authentisches Auslegungskriterium.

3. Der Protokollnotiz ist jedenfalls - unabhängig von ihrer rechtlichen Einordnung - nicht zu entnehmen, daß die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen wären, die neuen Tarifgruppen seien den bisherigen Tarifgruppen jeweils starr zuzuordnen in der Weise, daß die Arbeitnehmer automatisch in eine bestimmte Gruppe überführt würden - mit einem Spielraum nur für die bisher in Gehaltsgruppe V eingruppierten Arbeitnehmer insoweit, als diese entweder in Gehaltsgruppe V neuer Fassung oder Gehaltsgruppe VI neuer Fassung, nicht aber darüber hinaus eingruppiert seien. Diese Annahme verbietet sich angesichts des letzten Satzes der Protokollnotiz, dies (nämlich Kostenneutralität bzw. weder Höhergruppierung noch Herabgruppierung) unterstelle die richtige tarifliche Eingruppierung. Hieraus wird deutlich, daß die Überführung der Arbeitnehmer in die neue Gehaltsstruktur nicht "mechanisch" und ohne Überprüfung der richtigen Eingruppierung erfolgen sollte. Es bleibt vielmehr bei dem tariflichen Grundsatz, daß die Eingruppierung, ausgehend von den ausgeübten Tätigkeiten, nach den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen zu erfolgen hat. Dies entspricht auch der allgemeinen Regelung des § 4 Ziff. 2 a MTV.

4. Die richtige tarifliche Eingruppierung ist auch nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen zu überprüfen. Der Protokollnotiz kann nicht entnommen werden, eine Überprüfung solle ausschließlich an-



hand der bisherigen Tätigkeitsmerkmale erfolgen und nur, wenn insoweit eine Eingruppierung sich als falsch erweise, habe die Überführung dann aus der richtigen (alten) Gehaltsgruppe wieder starr in die dieser zugeordneten neue Gruppe zu erfolgen.

Dies widerspräche zum einen dem Grundsatz, daß die Eingruppierung eines Arbeitnehmers aus den jeweils geltenden Tätigkeitsmerkmalen folgt. Es könnte zum anderen zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern führen. Neueingestellte Arbeitnehmer wären in jedem Fall nach den jetzt geltenden tariflichen Tätigkeitsmerkmalen einzugruppieren. Sollten also alte und neue Tätigkeitsmerkmale voneinander abweichen, könnte es zu unterschiedlichen Eingruppierungen für die gleiche Tätigkeit kommen. Daß dieses Ergebnis von den Tarifvertragsparteien gewollt gewesen sein könnte, läßt sich der Protokollnotiz nicht entnehmen. Der Hinweis auf die unterstellte richtige tarifliche Eingruppierung zeigt vielmehr, daß auch die Tarifvertragsparteien den Grundsatz der tarifgerechten Eingruppierung nicht beschränken wollten.

5. Dem steht nicht die Formulierung entgegen, die Änderung der Gehaltsstruktur solle kostenneutral sein bzw. aus Anlaß der Änderung sei keine Höhergruppierung oder Herabgruppierung vorzunehmen. Ihr ist nicht mehr zu entnehmen als eine gemeinsame Bekundung der Tarifvertragsparteien, sie gingen davon aus, die neue Gehaltsstruktur entspreche in ihrer Wertigkeit den bisherigen Gehaltsgruppen. Bei richtiger Eingruppierung in der Vergangenheit müßte also auch die Eingruppierung nach der neuen Gehaltsstruktur



zum gleichen Ergebnis führen. Insoweit ist dann auch der Hinweis auf die Kostenneutralität richtig.

Schon gar nicht kann der Protokollnotiz entnommen werden, sie beschränke das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf eine Umgruppierung - hier möglicherweise von Gehaltsgruppe IV in V neuer Fassung -, lasse aber das Individualrecht des Arbeitnehmers unberührt, eine höhere - tariflich richtige - Eingruppierung geltend zu machen. Selbst wenn dies die Absicht der Tarifvertragsparteien gewesen sein sollte - was nicht ersichtlich ist -, wäre eine solche Regelung unwirksam. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG stehen nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien, sie können von diesen nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen werden. Bindend vorgegeben wird nur die Gehaltsstruktur, in welche die Eingruppierung zu erfolgen hat.

6. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird mit der Annahme einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Eingruppierung und zur Beteiligung des Betriebsrats hierbei dem Betriebsrat kein unzulässiges Initiativrecht im Hinblick auf die Überprüfung einer bereits mitbestimmten Eingruppierungsentscheidung eingeräumt.

Insoweit berufen sich Arbeitgeber und Landesarbeitsgericht zu Unrecht auf den Senatsbeschuß vom 18. Juni 1991 (- 1 ABR 53/90 - EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 100). Nach dieser Entscheidung kann ein Betriebsrat nicht verlangen, daß der Arbeitgeber eine erneute Eingruppierungsentscheidung unter seiner Beteiligung trifft, wenn der Betriebsrat eine mit seiner erklärten oder er-



setzten Zustimmung erfolgte Eingruppierung nicht oder nicht mehr für zutreffend hält. Diese Fallgestaltung liegt hier nicht vor. Wie der Senat in den Entscheidungen vom 18. Juni 1991 und 3. Oktober 1989 (aaO) deutlich gemacht hat, ist der Arbeitgeber u.a. dann zur erneuten Entscheidung über die Eingruppierung verpflichtet, wenn sich die Vergütungsgruppenordnung geändert hat. Genau dieser Sachverhalt ist gegeben. Die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Vergütungsgruppen sind zum Teil erheblich verändert, die Richtbeispiele wesentlich vermehrt und zum Teil anderen Vergütungsgruppen zugeordnet. Deshalb ist in jedem Falle eine neue Eingruppierungsentscheidung für die Arbeitnehmerin S

erforderlich. Bei dieser erneuten Eingruppierung bzw. Umgruppierung ist der Betriebsrat wie bei jeder Umgruppierung zu beteiligen. Damit sind hier auch alle Möglichkeiten der Zustimmungsverweigerung nach § 99 BetrVG eröffnet. Der Zweck der Beteiligung des Betriebsrats bei der Eingruppierung bzw. Umgruppierung besteht gerade in einer Richtigkeitskontrolle. Gebunden an eine frühere Entscheidung ist der Betriebsrat auch nach dem Senatsbeschluß vom 18. Juni 1991 (aaO) nur insoweit, als er bei unveränderten Verhältnissen keine Überprüfung der Eingruppierung durch ein neues Verfahren nach § 99 BetrVG verlangen kann. Hier ist er, wie der Senat ausgeführt hat, darauf beschränkt, über seine allgemeinen Überwachungsaufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG beim Arbeitgeber die Einhaltung der seiner Ansicht nach nicht mehr zutreffend angewandten Gehalts- oder Lohngruppenordnung anzumahnen (Senatsbeschluß vom 18. Juni 1991, aaO, zu B II 4 der Gründe).

Der Arbeitgeber teilt letzten Endes die Auffassung des Senats, die Struktur der Gehaltsgruppenordnung sei durch den neuen



Tarifvertrag verändert worden, indem er ausführt, die inhaltlichen Merkmale der einzelnen Gehaltsgruppen seien im wesentlichen gleich geblieben und hier sei von einem Regel-Ausnahme-Verhältnis auszugehen. Die Regel solle sein, daß die bisherige Eingruppierung ungeprüft beibehalten werde, die Ausnahme die Neueingruppierung in eine andere Gehaltsgruppe. Der Arbeitgeber verlangt, daß der Betriebsrat, der eine Neueingruppierung der Arbeitnehmer begehre, soweit dies die Gehaltsgruppen I bis IV und VII und VIII betreffe, substantiiert und für jeden Arbeitnehmer gesondert vortrage, daß und weshalb gerade dieser Arbeitnehmer im "Randbereich" einer der vorgenannten Gehaltsgruppen angesiedelt sein solle, so daß ausnahmsweise eine Neueingruppierung erforderlich geworden sein könnte. Wenn der Arbeitgeber hier von dem Betriebsrat die substantiierte Darlegung verlangt, weshalb eine Neueingruppierung erforderlich sei, verwechselt der Arbeitgeber die Verfahrensabschnitte. Nach § 99 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Eingruppierung und Umgruppierung zu unterrichten. Erst wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nachgekommen ist, hat der Betriebsrat innerhalb einer Woche (nach Unterrichtung) dem Arbeitgeber seine Stellungnahme mitzuteilen. Bei der Beurteilung, ob aufgrund der geänderten Fassung des Tarifvertrages der Arbeitnehmer in eine andere Gehaltsgruppe eingruppiert ist und der Betriebsrat zu Recht die Zustimmung zur Beibehaltung der bisherigen Gehaltsgruppe verweigert hat, ist allerdings auch die Protokollnotiz zu berücksichtigen, wonach die Neufassung der Gehaltsstruktur kostenneutral sein soll. Nach dieser Auslegungshilfe bleibt es in Zweifelsfällen bei der bisherigen Eingruppierung.



Vorliegend hat der Arbeitgeber den Betriebsrat jedoch überhaupt nicht beteiligt, so daß schon aus diesem Grunde die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats begründet, der Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückzuweisen war.

Dr. Kissel

Dr. Weller

Dr. Rost

Blanke

Dr. Feucht



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](#)