

Aktenzeichen: 1 ABR 5/93
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 22. Juni 1993
- 1 ABR 5/93 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 05. Mai 1992
- 1 BV 12/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 16. Oktober 1992
- 9 TaBV 99/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Eingruppierungen (technischer Redakteur an Tageszeitung)

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 5/93

9 TaBV 99/92 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](#)

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Oktober 1992 - 9 TaBV 99/92 - 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 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 Hans-Peter A

Der 1944 geborene A ist seit dem 1. August 1979 beim
Arbeitgeber als Umbruch- und Layout-Redakteur beschäftigt. Sein



Bruttogehalt betrug zuletzt 7.800,00 DM monatlich. A ist gelernter Schriftsetzer. Er ist verantwortlich für das graphische und optische Erscheinungsbild des monatlich erscheinenden H-Magazins und der regelmäßigen Wochenendbeilage "Signatur".

A erstellt den sogenannten Spiegel des "Magazins" bzw. der "Signatur". Er besorgt die Herstellung des Layouts, die Bildberechnung, die graphischen Arbeiten und überwacht die Satzherstellung sowie den Umbruch. Bei dieser Tätigkeit sind Standardvorgaben zu beachten. Eine konkrete Organisationsanweisung, wonach Textredakteure gegenüber den das Layout besorgenden Redakteuren weisungsbefugt sind hinsichtlich des Layouts, besteht bei dem Arbeitgeber nicht.

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 den Redakteur A war die Eingruppierung in Gehaltsgruppe III b vorgesehen. Der Betriebsrat erwiderte mit Schreiben vom 4. Dezember 1991. Hinsichtlich des



Redakteurs A 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 des Redakteurs A 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 A 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 Entschei-



dungen 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 A 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 A in Gehaltsgruppe V a seien als nachgeschobene Gründe nicht mehr zu berücksichtigen. Der Betriebsrat habe innerhalb Wochenfrist nach Unterrichtung keine Gründe vorgetragen, weshalb A 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.

Im übrigen sei A als "normaler" Redakteur zu betrachten und daher tarifgerecht in Gehaltsgruppe III eingruppiert. A erfülle nicht die Heraushebungsmerkmale nach Gehaltsgruppe V a. Ihm sei keine entsprechende Entscheidungsbefugnis eingeräumt. Er trage auch keine erhöhte Verantwortung im tariflichen Sinne. Die Abfolge redaktioneller Artikel im "Magazin" bzw. der "Signatur" sei vorgegeben. A setze diese Vorgaben nur um. Er sei nicht für das graphische und optische Erscheinungsbild des "Magazins" bzw. der "Signatur" als Gesamtobjekt zuständig. Diese Kompetenz obliege vielmehr der Chefredaktion. Die derzeitige Tätigkeit



A sei letztlich vergleichbar mit der eines früheren Schriftsetzers. Diese Funktion sei im Rahmen der technischen Entwicklung in der Zeitungs- und Zeitschriftenherstellung entfallen. An ihre Stelle sei der Umgang mit elektronischen Satzherstellungssystemen getreten. In diesem Bereich sei A tätig.

Der Arbeitgeber hat erstinstanzlich beantragt,

die durch den Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung 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, die von ihm im Zustimmungsersetzungsverfahren vorgetragenen Gründe für die tarifgerechte Eingruppierung des Angestellten A in Gehaltsgruppe V a seien nicht ausgeschlossen. Er habe innerhalb Wochenfrist nach Unterrichtung deutlich gemacht, daß er der vom Arbeitgeber vorgesehenen Eingruppierung nach Gehaltsgruppe III b nicht zustimme, da der Tätigkeit nur eine Eingruppierung nach Gehaltsgruppe V a gerecht werde. Dieser Vortrag reiche aus, um im Zustimmungsersetzungsverfahren in die sachliche Überprüfung der richtigen Eingruppierung einzutreten. Dabei sei zu berücksichtigen, daß es nur um ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats gehe.

Die Verweigerung der Zustimmung sei begründet. A erfülle die qualifizierten Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe V a.



Er sei während seiner Tätigkeit allein verantwortlich für die Bereiche "Magazin" und "Signatur". Seiner Tätigkeit komme erhöhte Verantwortung zu, da ansonsten die Beilagen nicht erscheinen könnten. Er habe auch selbständig zu entscheiden.

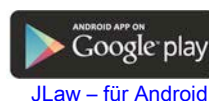
Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihn auf die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung des Angestellten A in Gehaltsgruppe III b GTV Redakteure zu Recht abgewiesen. Die Eingruppierung ist nicht tarifgerecht. Der Betriebsrat ist auch nicht gehindert, die fehlerhafte Eingruppierung im Zustimmungsersetzungsverfahren geltend zu machen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat A offenbar als Beteiligten angesehen. Es hat ihn jedenfalls im Rubrum des angefochtenen Beschlusses wie auch im Terminsprotokoll über die mündliche Anhörung als solchen aufgeführt. Erstinstanzlich war A nicht am Verfahren beteiligt.

Im Zustimmungsersetzungsverfahren wegen der Eingruppierung eines Arbeitnehmers ist dieser nach ständiger Senatsrechtsprechung nicht Beteiligter (Senatsbeschuß vom 17. Mai 1983 - 1 ABR



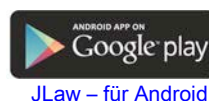
5/80 - BAGE 42, 386 = AP Nr. 18 zu § 99 BetrVG 1972). Eine gleichwohl erfolgte Beteiligung des Angestellten A durch das Landesarbeitsgericht ist aber unschädlich (Senatsbeschuß vom 17. Mai 1983, aaO). A ist der Beratungstermin des Senats mitgeteilt worden. Er hat keine Stellungnahme abgegeben.

II. Das Landesarbeitsgericht hat den "Widerspruch" des Betriebsrats vom 23. Dezember 1991 zu Recht als beachtliche Zustimmungsverweigerung angesehen und auch zutreffend angenommen, daß der Betriebsrat mit seinen im Rahmen des vorliegenden Verfahrens gemachten Ausführungen zur tarifgerechten Eingruppierung des Angestellten A nicht ausgeschlossen ist. Die hiergegen erhobenen Einwendungen der Rechtsbeschwerde sind unbegründet.

1. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung innerhalb Wochenfrist nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber verweigert, § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

Er hat auf das Schreiben des Arbeitgebers vom 16. Dezember 1991, in dem u.a. die Eingruppierung des Angestellten A zum 1. Januar 1992 nach Gehaltsgruppe III b mitgeteilt wurde und das von beiden Beteiligten als - nach dem vorangegangenen Schriftwechsel - abschließende Unterrichtung i.S. des § 99 Abs. 1 BetrVG verstanden wird, mit Schreiben vom 23. Dezember 1991 geantwortet. Die Einhaltung der Wochenfrist ist vom Landesarbeitsgericht festgestellt worden und zwischen den Beteiligten nicht streitig.

Die Formulierung des Betriebsrats, er lege "Widerspruch" ein, hat das Landesarbeitsgericht als unschädlich angesehen. Dem



ist beizupflichten. Für den Arbeitgeber konnte kein Zweifel bestehen, daß hiermit die Verweigerung der Zustimmung gemeint war. Er hat dementsprechend auch das Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet.

2. 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 A . 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 A 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, A 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

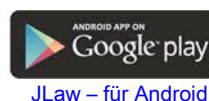


BetrVG zu, nämlich als Verstoß der Einzelmaßnahme gegen einen Tarifvertrag.

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, A 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 A eben nicht tarifgerecht sei.

3. 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 A 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 Wochenfrist dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen (Senatsbeschluß vom 3. Juli 1984 - 1 ABR 74/82 - BAGE 46, 158 = AP Nr. 20 zu § 99 BetrVG 1972; Senatsbeschluß 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).

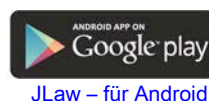
Mit der im Rahmen des vorliegenden Verfahrens im einzelnen vorgetragenen Begründung, w a r u m der Betriebsrat die Eingruppierung des Angestellten A in Gehaltsgruppe V a statt in Gehaltsgruppe III b für richtig hält, beruft er sich nicht auf einen n e u e n V e r w e i g e r u n g s g r u n d . Er konkretisiert 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 Zustimmungsersetzungsverfahren 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 Zustimmungsersetzungsverfahrens 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 Zustimmungsersetzungsverfahren 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 Umgruppierung widersprochen, sich aber im Zustimmungsverfahren nicht abschließend zur Richtigkeit der vom Arbeitgeber vorgeschlagenen

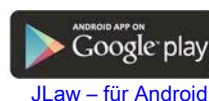


Umgruppierung geäußert, weil ihm hierfür die Tätigkeitsbeschreibung nicht ausreiche. Erst im Laufe des Zustimmungsersetzungsverfahrens hatte er dann geltend gemacht, die vorgesehene Eingruppierung sei unrichtig.

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.

III. Das Landesarbeitsgericht ist weiter in rechtlich nicht zu beanstandender Weise zu dem Ergebnis gekommen, der Angestellte A erfülle die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe V a GTV Redakteure.



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. Zum Zeitpunkt des Antrags auf Zustimmung des Betriebsrats galt der GTV Redakteure vom 22. Mai 1991, gültig ab 1. Mai 1991. 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 des Angestellten A 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 selbstständige Entscheidungen und erhöhte Verantwortung verlangen."

Gehaltsgruppe IV erfaßt demgegenüber

"Alleinredakteure/Alleinredakteurinnen an selbstständigen 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 nicht begründet.

a) Zwischen den Beteiligten besteht kein Streit darüber, daß es sich bei A 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.

Dem ist zuzustimmen. Dabei ist nicht zugrundezulegen 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,



aa0). 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."

A ist Redakteur im Sinne der Nr. 3, da er unstreitig "die redaktionell-technische Ausgestaltung (insbesondere Anordnung und Umbruch) des Textteils besorgt", und zwar hinsichtlich der Beilagen "Magazin" und "Signatur". Darüber besteht, wie dargestellt, zwischen den Parteien letztlich auch kein Streit.

A ist als technischer Redakteur anzusehen.

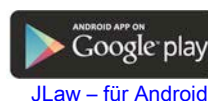
b) Das Landesarbeitsgericht hat in nicht zu beanstandenderwertung angenommen, A erfülle die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe V a. In den mit tariflicher Wirkung ausgestatteten Durchführungsbestimmungen zum GTV Redakteure heißt es unter Nr. 7 zu § 2 Nr. V:



- (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.

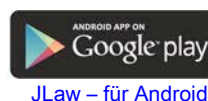
Bei den danach zu prüfenden Tätigkeitsmerkmalen "besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten", "selbständige Entscheidungen" sowie "erhöhte Verantwortung" handelt es sich sämtlich um sogenannte unbestimmte Rechtsbegriffe (vgl. etwa BAG Urteil vom 2. März 1988 - 4 AZR 600/87 - AP Nr. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge: 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 - s. nur die vorstehend zitierten Entscheidungen).

c) Dieser eingeschränkten Überprüfung hält die angefochtene Entscheidung stand.



aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Tätigkeit des Redakteurs A erfordere besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten. Es hat diese Begriffe dahin definiert, daß es sich um Kenntnisse oder Fähigkeiten handeln muß, die die gründlichen Fachkenntnisse eines Redakteurs der Gehaltsgruppe III beträchtlich übersteigen. Das Landesarbeitsgericht ist damit von einem zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen. Gehaltsgruppe III stellt auf den "Redakteur" ab. Mit dieser Gehaltsgruppe sind danach Kenntnisse oder Fähigkeiten verbunden, die den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, die in der Protokollnotiz zu § 1 GTV Redakteure umschriebenen Aufgaben zu erbringen - vom Landesarbeitsgericht als "gründliche Fachkenntnisse" bezeichnet. Die besonderen Kenntnisse oder Fähigkeiten nach der Gehaltsgruppe V a sind zu messen an den von einem "normalen" Redakteur verlangten entsprechenden Kenntnissen oder Fähigkeiten. Der Begriff "besonders" beinhaltet schon nach allgemeinem Sprachgebrauch eine gegenüber dem Normalzustand entsprechende Steigerung. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht richtig ausgegangen.

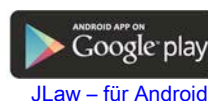
Nicht zu beanstanden ist, daß das Landesarbeitsgericht sich nicht näher mit der zwischen Gehaltsgruppe III und Gehaltsgruppe V liegenden Gehaltsgruppe IV auseinandergesetzt hat. Diese will mit dem Tätigkeitsmerkmal Alleinredakteur eine besondere Arbeitssituation erfassen. Nach der Durchführungsbestimmung Nr. 3 ist Alleinredakteur derjenige, der als einziger Redakteur einer selbständigen Zeitung bzw. einer Bezirksausgabe tätig ist. Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Mangels anderer Anhaltspunkte ist es angebracht, für die Wertung besonderer Fähigkeiten oder Kenntnisse sich grundsätzlich zu orientieren an dem, was



normalerweise von jedem Redakteur zu erwarten ist. Dies ist aber der Redakteur der Gehaltsgruppe III.

Das Landesarbeitsgericht hat das Erfordernis solcher besonderen Kenntnisse oder Fähigkeiten - daß eine exakte Zuordnung unterbleibt, ist hier nicht erheblich - angenommen, weil A trotz der zu beachtenden Standardvorgaben ein kreativer Gestaltungsspielraum verbleibe, den er frei nutzen dürfe. Es existierten beim Arbeitgeber keine konkreten Organisationsvorgaben, wonach das Layout von den Textredakteuren abweichend vom Gestaltungswillen des Layouters beeinflußt werden könne.

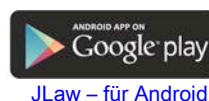
Diese tatsächlichen Feststellungen sind von der Rechtsbeschwerde nicht mit konkreten Verfahrensrügen angegriffen worden. Der allgemeine Hinweis, das Landesarbeitsgericht habe einseitig den Vortrag des Betriebsrats zugrunde gelegt, stellt eine solche wirksame Rüge nicht dar. Soweit die Rechtsbeschwerde rügt, das Landesarbeitsgericht habe sich nicht mit der Aussage des Zeugen S auseinandergesetzt, ist die Vernehmung eines Zeugen S weder erstinstanzlich noch zweitinstanzlich festzustellen. Das Landesarbeitsgericht nimmt nur Bezug auf die Angabe des Chefredakteurs S , wonach die Textredakteure gegenüber den Layoutern weisungsbefugt seien, dies aber nicht praktiziert werde, so daß es weitgehend dem Redakteur A überlassen bleibe, wie er die erwähnten Handlungsspielräume nutze. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind daher für den Senat bindend, § 561 ZPO.



Aus den festgestellten redaktionellen Gestaltungsmöglichkeiten, dem Umfang und der Bedeutung der Tätigkeit für den Arbeitgeber hat das Landesarbeitsgericht geschlossen, A müsse besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten einsetzen. Das Landesarbeitsgericht hat mit der Rückkoppelung von der Bedeutung der Tätigkeit auf die zu ihrer Bewältigung erforderlichen Kenntnisse oder Fähigkeiten den Rechtsbegriff nicht verlassen. Die Wertung verstößt auch nicht gegen Erfahrungssätze oder allgemeine Denkgesetze. Es ist schließlich auch nicht ersichtlich, daß das Landesarbeitsgericht entscheidungserhebliche Tatumstände nicht berücksichtigt hätte. Eine offensichtliche Fehlerhaftigkeit der Wertung kann daher nicht festgestellt werden.

bb) Entsprechendes gilt, soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Tätigkeit des Angestellten A verlange selbständige Entscheidungen.

Nach ständiger Rechtsprechung ist die Tätigkeit des Arbeitnehmers immer dann als selbständig im Sinne eines eigenständigen Tätigkeitsmerkmals anzusehen, wenn sie - bezogen auf die konkrete Aufgabenstellung - eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Erbringung der geschuldeten Leistung einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis und damit eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches erfordert, die freilich fachliche Anleitung und Überwachung durch Vorgesetzte nicht gänzlich ausschließt (BAGE 30, 229, 238 = AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG Urteil vom 24. April 1985 - 4 AZR 448/83 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel; BAG Urteil vom 2. März 1988 - 4 AZR 600/87 - AP Nr. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge: Banken).



Von diesem Rechtsbegriff ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es hat die Selbständigkeit bejaht, weil A , abgesehen von gewissen Standardvorgaben, weitgehend freie Hand bei der Erbringung der von ihm geschuldeten Arbeitsleistung - also der Erstellung des Layouts und der Überwachung des Umbruchs - lasse, ohne daß er einer konkreten Organisationsanweisung oder einer besonderen Arbeitssteuerung unterliege. Auch hier gilt, daß die Rechtsbeschwerde keine konkreten Verfahrensrügen erhoben hat. Sie räumt ihrerseits sogar ein, daß in der Regel keine Weisungen durch Redakteure erfolgen. Die Subsumtion des Landesarbeitsgerichts läßt auch keinen Verstoß gegen Erfahrungssätze oder Denkgesetze erkennen. Allgemeine Standardvorgaben schließen das Erfordernis der selbständigen Entscheidung bei Erstellung des konkreten Werkes ebensowenig aus wie der Umstand, daß A letztlich einem weisungsbefugten Vorgesetzten unterstellt ist, wenn solche Weisungen im Regelfall aber nicht erfolgen.

Es ist auch nicht ersichtlich, daß erhebliche Tatumstände vom Landesarbeitsgericht bei seiner Subsumtion nicht berücksichtigt worden wären.

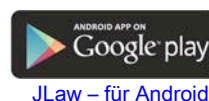
cc) Die Rechtsbeschwerde weist auch keine der eingeschränkten Überprüfung nicht standhaltenden Fehler auf, soweit das Landesarbeitsgericht das Tätigkeitsmerkmal "erhöhte Verantwortung" bejaht hat.

Wiederum ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen von dem zutreffenden Rechtsbegriff. Unter "Verantwortung" im allgemeinen



Sprachgebrauch ist zu verstehen die Verpflichtung, der jeweiligen Stellung oder Aufgabe entsprechend dafür zu sorgen, daß innerhalb eines bestimmten Rahmens oder Lebensbereiches alles einen guten, sachgerechten und geordneten Verlauf nimmt. Bezogen auf den Arbeitsbereich beinhaltet also Verantwortung die Verpflichtung, dafür einstehen zu müssen, daß die zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden (BAGE 51, 59 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Erhöhte Verantwortung ist wiederum zu messen - hier - an den Leistungen eines normalen Redakteurs. Auch dieser trägt Verantwortung für die von ihm zu erledigende Arbeit. Wenn das Landesarbeitsgericht den Umstand berücksichtigt, daß A weitgehend unkontrolliert und tatsächlich weisungsfrei über die technische Gestaltung und Produktion der entsprechenden Beilagen befindet, stellt es damit auf Kriterien ab, die den Begriff einer erhöhten Verantwortung prägen. Wiederum nicht erheblich ist, daß die "Gesamtverantwortung" für das optische Erscheinungsbild letztlich der Chefredaktion obliegt. Ebenso wie beim Tätigkeitsmerkmal der Selbständigkeit schließt auch beim Tätigkeitsmerkmal der Verantwortung - sei es auch erhöhte - die Unterstellung unter einen Vorgesetzten die Bejahung nicht aus. Mitverantwortung kann ausreichend sein. Dies gilt jedenfalls, soweit faktisch der Angestellte nur einer eingeschränkten Kontrolle unterliegt. Hiervon konnte das Landesarbeitsgericht nach den von ihm getroffenen Feststellungen ausgehen.

Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts verletzt keine Denkgesetze und keine Erfahrungssätze. Die Außerachtlassung wesentlicher Umstände ist nicht ersichtlich.



3. Zusammenfassend läßt sich also feststellen, daß die Würdigung des Landesarbeitsgerichts sich im Rahmen des dem Tatsachen-gericht bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe zustehenden Spielraumes hält.

Daß es sich bei der Tätigkeit des Angestellten A um die "regelmäßige" Tätigkeit handelt im Sinne der Durchführungsbestimmung Nr. 7 - diese also den Hauptinhalt der Beschäftigung bildet -, ist nicht streitig.

Der Betriebsrat hat demnach seine Zustimmung zu der vom Arbeitgeber für richtig befundenen Eingruppierung des Angestellten A in Gehaltsgruppe III b zu Recht verweigert. Diese ist nicht zu ersetzen. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Arbeitgebers zutreffend zurückgewiesen.

Dr. Kissel

Dr. Weller

Dr. Rost

Kehrmann

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](#)