

Aktenzeichen: 1 ABR 66/92
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 04. Mai 1993
- 1 ABR 66/92 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 12. Dezember 1991
- 2 BV 124/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 31. Juli 1992
- 17 TaBV 72/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Neueingruppierung unter
Beteiligung des Betriebsrats bei struktureller Änderung der
Gehaltsgruppenordnung

Gesetz:

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

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 66/92

17 TaBV 72/92 Düsseldorf

Verkündet am
4. Mai 1993

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom
4. Mai 1993 durch den Präsidenten Prof. Dr. Kissel, die Richter
Prof. Dr. Weller und Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter
Spiegelhalter und Hilgenberg beschlossen:



Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den
Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
31. Juli 1992 - 17 TaBV 72/92 - wird zurückgewie-
sen.

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 ver-
pflichtet ist, nach Inkrafttreten einer neuen tariflichen Ge-
haltsgruppenordnung die Mitarbeiter neu einzugruppieren.

Der Arbeitgeber ist ein bundesweit tätiges Versicherungsun-
ternehmen. Antragsteller ist der in der Außenstelle Düsseldorf
des Arbeitgebers gewählte Betriebsrat. In Düsseldorf sind ca. 130
Arbeitnehmer beschäftigt. Auf die Arbeitsverhältnisse finden die
Tarifverträge für das Versicherungsgewerbe Anwendung. Die hier
noch betroffenen Mitarbeiter des Arbeitgebers waren gemäß § 4 des
Manteltarifvertrages für das Versicherungsgewerbe mit Stand vom
1. April 1986 (MTV a.F.) nach Gehaltsgruppe IV aufwärts eingrup-
piert.

Am 25. Oktober 1990 schlossen die Tarifvertragsparteien
einen neuen Tarifvertrag, mit dem u.a. § 4 MTV "Gehaltsgruppen-
merkmale und Eingruppierung" sowie der Anhang zu § 4 MTV neuge-
faßt wurden. Die Neuregelung ist zum 1. Januar 1991 in Kraft ge-
treten.

§ 4 MTV a.F. enthielt folgende sieben Gehaltsgruppen:



- I Einfache Arbeiten, für die nur eine kurze Einarbeitung erforderlich ist.
- II Arbeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine Zweckausbildung, eine längere Einarbeitung oder eine abgeschlossene Ausbildung nach dem Berufsbild Bürogehilfin erworben werden.
- III 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.
- IV 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.
- V Schwierige Arbeiten, die gründliche Fachkenntnisse und mehrjährige einschlägige Erfahrungen oder umfassende theoretische Kenntnisse erfordern.
- VI Hochwertige Arbeiten, die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und mit erhöhter Verantwortung verbunden sind.
- VII Arbeiten mit Erfordernissen, die über die Merkmale der Tarifgruppe VI hinausgehen und die im allgemeinen mit umfangreicheren Leitungsfunktionen verbunden sind.

Demgegenüber führt § 4 MTV n.F. folgende acht Gehaltsgruppen auf:

- I Tätigkeiten, die nur eine kurze Einweisung erfordern.
- II Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, wie sie im allgemeinen



durch eine planmäßige Einarbeitung erworben werden.

- III Tätigkeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch einschlägige Erfahrung erworben werden.
- IV 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.
- V Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige einschlägige Erfahrungen erworben werden, oder Tätigkeiten, die umfassende theoretische Kenntnisse erfordern.
- VI Tätigkeiten, die besonders gründliche oder besonders vielseitige Fachkenntnisse erfordern, oder Tätigkeiten, die den Anforderungen der Gehaltsgruppe V entsprechen und mit besonderer Entscheidungsbefugnis verbunden sind. Dem gleichzusetzen sind Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.
- VII Tätigkeiten, die hohe Anforderungen an das fachliche Können stellen und mit erweiterter Fach- oder Führungsverantwortung verbunden sind.
- VIII Tätigkeiten, die in den Anforderungen an das fachliche Können und in der Fach- oder Führungsverantwortung über diejenigen der Gehaltsgruppe VII hinausgehen.

Während es im Anhang zu § 4 Ziff. 1 MTV a.F. unter "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. Zusammenfassung verschiedener Abteilungen oder auf verschiedene Gruppen verteilte Arbeiten



werden eine den Verhältnissen angepaßte Einstufung notwendig machen.

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."

bestimmt der Anhang zu § 4 Ziff. 1 MTV n.F. unter "Tätigkeitsbeispiele zu den Gehaltsgruppen" nunmehr:

"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.

Der überwiegende Teil der Beispiele findet sich durchgehend in mehreren Gehaltsgruppen, wobei durch die Zusätze "einfach", "mit erhöhten Anforderungen", "qualifiziert" und "besonders qualifiziert" zum Ausdruck gebracht wird, daß es sich jeweils um unterschiedliche Schwierigkeitsgrade der betreffenden Tätigkeit handelt. Tätigkeitsbeispiele ohne Zusatz bedeuten, daß es sich um den normalen Schwierigkeitsgrad der betreffenden Tätigkeit handelt. Die differenzierenden Zusätze beziehen sich in keinem Fall auf die Mitarbeiter/innen und ihre persönliche Qualifikation, sondern ausschließlich auf die jeweiligen von ihnen ausgeübten Tätigkeiten. Das gilt auch für die Worte "qualifiziert" und "besonders qualifiziert"."

Die den einzelnen Gehaltsgruppen zugeordneten Tätigkeitsbeispiele sind teilweise geändert und insgesamt teils wesentlich erweitert worden. Im einzelnen wird auf den jeweiligen Anhang zu § 4 MTV a.F. bzw. § 4 MTV n.F. verwiesen.



In einer von beiden Tarifvertragsparteien unterzeichneten
Protokollnotiz vom 25. Oktober 1990 heißt es:

"Zur Tarifvereinbarung zur Einführung einer neuen
Gehaltsstruktur vom 25.10.1990

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) wollten die Tarifparteien 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."

Der Betriebsrat forderte den Arbeitgeber zuletzt mit Schreiben vom 31. Juli 1991 auf, die Beschäftigten der Außenstelle Düsseldorf unter Beteiligung des Betriebsrats neu einzugruppieren. Der Arbeitgeber lehnte dies mit Schreiben vom 5. August 1991 ab, ausgenommen die Arbeitnehmer, welche die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe VI n.F. erfüllten.



Mit seinem Antrag verfolgt der Betriebsrat sein Begehren auf Neueingruppierung von zuletzt noch 43 im einzelnen benannten Arbeitnehmern weiter, die in die Gehaltsgruppen IV - VII a.F. eingruppiert waren. Er hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber sei zu Neueingruppierungen verpflichtet. Die tarifliche Neuregelung beschränke sich nicht auf redaktionelle Änderungen, sondern beinhalte eine Änderung der Gehaltsstruktur. Dies gelte für die Ersetzung der bisherigen Gehaltsgruppe V durch die Gehaltsgruppen V bzw. VI n.F., aber auch für die anderen hier im Streit stehenden Gehaltsgruppen. Die strukturelle Änderung ergebe sich sowohl aus der Neufassung der Tätigkeitsbeispiele als auch aus der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale. Die Protokollnotiz stehe dem nicht entgegen. Diese setze gleichfalls die richtige Eingruppierung voraus. Im übrigen seien die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durch Tarifvertrag nicht abdingbar.

Der Betriebsrat hat beantragt,

dem Arbeitgeber aufzugeben, die im einzelnen namentlich genannten zuletzt noch insgesamt 43 Arbeitnehmer/-innen einzugruppieren, zu diesen Eingruppierungen die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen und bei Verweigerung der Zustimmung das arbeitsgerichtliche Ersetzungsverfahren durchzuführen.

Der Arbeitgeber hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, eine Neueingruppierung sei nicht vorzunehmen. Die tarifliche Gehaltsregelung habe keine An-



derung in der Struktur erfahren. Sie sei lediglich präziser formuliert und aktualisiert worden. Die Arbeitnehmer verblieben ohne weiteres in der der bisherigen Gehaltsgruppe jeweils zugeordneten neuen Gehaltsgruppe. Dies ergebe sich eindeutig auch aus der Protokollnotiz. Ausgenommen seien nur diejenigen Arbeitnehmer der bisherigen Gehaltsgruppe V, welche die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe VI n.F. erfüllten. Soweit dies allerdings nicht der Fall sei, verblieben sie in der Gehaltsgruppe V n.F., so daß auch für sie eine Neueingruppierung nicht vorzunehmen sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag hinsichtlich 11 Arbeitnehmern stattgegeben, die bisher in Gehaltsgruppe V a.F. eingruppiert waren, im übrigen hat es den Antrag abgewiesen. Die hiergegen eingelegte Beschwerde des Betriebsrats ist nicht innerhalb der Beschwerdefrist beim Landesarbeitsgericht eingegangen, da sie versehentlich an das Arbeitsgericht adressiert worden war. Auf den Antrag des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht diesem Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wegen Versäumung der Beschwerdefrist gewährt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Betriebsrats dem Antrag in vollem Umfang stattgegeben und zugleich die vom Arbeitsgeber eingelegte Anschlußbeschwerde zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Arbeitgeber die volle Abweisung des Antrages des Betriebsrats.



B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist zurückzuweisen. Das Landesarbeitsgericht hat in Begründung und Ergebnis zutreffend dem Antrag des Betriebsrats auf Neueingruppierung aller zuletzt noch erfaßten Arbeitnehmer stattgegeben.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde zu Recht als zulässig angesehen. Die dem Betriebsrat gewährte Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wegen Versäumung der Beschwerdefrist ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat glaubhaft gemacht, daß der Verfahrensbevollmächtigte seiner Büroangestellten die ausdrückliche Anweisung gegeben hat, die auf der Beschwerdeschrift enthaltene unrichtige Adresse "Arbeitsgericht Düsseldorf" in "Landesarbeitsgericht Düsseldorf" zu korrigieren. Infolge eines Versehens der Büroangestellten unterblieb dies, was zum verspäteten Eingang der Beschwerdeschrift beim Landesarbeitsgericht führte.

Gegen diese Tatsachenfeststellung hat der Arbeitgeber keine Verfahrensrüge erhoben. Das Landesarbeitsgericht konnte bei dieser Sachlage zu Recht ein dem Betriebsrat zurechenbares Verschulden des Verfahrensbevollmächtigten verneinen. Der Rechtsanwalt hat zwar die richtige Adressierung der Rechtsmittelschrift zu prüfen. Er darf aber die Korrektur einer - hier vom Landesarbeitsgericht gleichfalls als glaubhaft gemacht angesehenen - als zuverlässig bekannten Angestellten überlassen und braucht die Ausführung der Anweisung nicht noch einmal zu kontrollieren (BGH Beschluß vom 4. November 1981 - VIII ZB 59, 60/81 - NJW 1982, 2670). Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß es



sich hierbei um eine rein büromäßige Aufgabe einfachster Art handelt.

Die gewährte Wiedereinsetzung war danach gerechtfertigt. Die Rechtsbeschwerde erhebt insoweit auch keine Einwendungen.

II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat den Arbeitgeber zu Recht als verpflichtet angesehen, die im Streit stehenden Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebsrats neu einzugruppieren, weil die Neufassung des Tarifvertrags zu einer Änderung der Gehaltsstruktur geführt hat. Der Senat hat dies für die einschlägige Neufassung der Gehaltsgruppenordnung in § 4 des Manteltarifvertrages für das Versicherungsgewerbe bereits in mehreren Entscheidungen festgestellt (vgl. zuletzt vor allem die Beschlüsse vom 9. März 1993 - 1 ABR 46, 47, 48 und 54/92 -).

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von der ständigen Senatsrechtsprechung für die Beteiligung des Betriebsrats bei Eingruppierungen oder Umgruppierungen ausgegangen.

Danach hat der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung einzuholen und bei Weigerung das Zustimmungsersetzungsverfahren zu betreiben, will er seine Eingruppierung aufrechterhalten. Er kann die Schutzfunktion des Mitbestimmungsrechts nicht dadurch unterlaufen, daß er die gebotene Eingruppierung überhaupt oder bei Weigerung der Zustimmung des Betriebsrats



zur beabsichtigten Eingruppierung die Durchführung des Ersetzungsverfahrens unterläßt und den Arbeitnehmer damit darauf verweist, seine zutreffende Eingruppierung selbst geltend zu machen. Der Betriebsrat kann zwar in diesem Fall nicht die "Aufhebung" der falschen Eingruppierung bzw. "Nichteingruppierung" verlangen, da ein aufzuhebender Gestaltungsakt nicht vorliegt. § 101 BetrVG ist aber seinem Sinn und Zweck entsprechend so auszulegen, daß sein Ziel auch bei Eingruppierungen erreicht wird. Das Verfahren nach § 101 BetrVG dient der Sicherung des Mitbestimmungsrechts bei personellen Einzelmaßnahmen. Diese Sicherung kann bei Eingruppierungen nur dadurch geschehen, daß der Arbeitgeber, sofern er die vorgenommene Eingruppierung weiterhin für richtig ansieht und an ihr festhält, vom Gericht angehalten wird, die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen bzw. - falls der Betriebsrat diese nicht erteilt - das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen (ständige Senatsrechtsprechung seit den Senatsbeschlüssen vom 22. März 1983 - BAGE 42, 121 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972 m. Anm. Löwisch und vom 31. Mai 1983 - BAGE 43, 35 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972 m. Anm. Misera; vgl. weiter etwa Senatsbeschuß vom 20. Dezember 1988 - BAGE 60, 330 = AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972 m. Anm. Misera; Senatsbeschuß vom 3. Oktober 1989 - 1 ABR 66/88 -, vom 20. März 1990 - 1 ABR 20/89 -, vom 20. September 1990 - 1 ABR 17/90 - AP Nr. 75, Nr. 79 und Nr. 83 zu § 99 BetrVG 1972; Senatsbeschuß vom 18. Juni 1991 - 1 ABR 53/90 - EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 100; zuletzt Senatsbeschuß vom 9. Februar 1993 - 1 ABR 51/92 - zur Veröffentlichung vorgesehen).



Diese Grundsätze gelten nicht nur bei der erstmaligen Eingruppierung, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber aufgrund veränderter Verhältnisse zu einer Neueingruppierung verpflichtet ist. Eine solche Entscheidung ist u.a. dann notwendig, wenn sich die anzuwendende Vergütungsgruppenordnung ändert. In diesem Fall ist - trotz unveränderter Tätigkeit des Arbeitnehmers - zu klären, welchen der neuen Tätigkeitsmerkmale die von dem Arbeitnehmer auszuübende Tätigkeit nunmehr entspricht. An dieser Entscheidung ist der Betriebsrat in gleicher Weise wie bei der erstmaligen Eingruppierung zu beteiligen (Senatsbeschuß vom 3. Oktober 1989 - 1 ABR 66/88 - AP Nr. 75 zu § 99 BetrVG 1972; Senatsbeschuß vom 18. Juni 1991 - 1 ABR 53/90 - EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 100).

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, bei der Neufassung der Gehaltsgruppenordnung durch den Tarifvertrag vom 25. Oktober 1990 handele es sich um eine Änderung der Struktur dieser Ordnung im vorstehenden Sinne, die eine Verpflichtung zur Neueingruppierung auslöst. Dies ergibt sich sowohl aus der Änderung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale wie auch der jeweils zugeordneten Tätigkeitsbeispiele. Der Annahme einer strukturellen Änderung steht die Protokollnotiz nicht entgegen.

a) Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind insgesamt neu gefaßt. Abgesehen von der Erweiterung von bisher sieben auf nunmehr acht Gehaltsgruppen gehen auch die Formulierungen im einzelnen über bloß redaktionelle Änderungen hinaus.



Das gilt bereits für die Gehaltsgruppen II und III, die hier zwar nicht unmittelbar betroffen sind, wegen des aufeinander aufbauenden Gesamtgefüges der Gehaltsgruppen aber in die Betrachtung einbezogen werden können. Gehaltsgruppe II a.F. etwa erfaßte Arbeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine Zweckausbildung, eine längere Einarbeitung oder eine abgeschlossene Ausbildung nach dem Berufsbild Bürogehilfin erworben werden. Demgegenüber lautet Gehaltsgruppe II n.F.: Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine planmäßige Einarbeitung erworben werden. Der Begriff "längere Einarbeitung" ist nicht deckungsgleich mit dem jetzt verwandten Begriff "planmäßige Einarbeitung". Es ist also durchaus denkbar, daß ein Arbeitnehmer jetzt nach Gehaltsgruppe II eingruppiert ist, weil er eine planmäßige Einarbeitung durchläuft, die aber nicht als längere Einarbeitung im Sinne der bisherigen Tarifgruppe anzusehen war. Dies gilt auch vor dem Hintergrund der Neuformulierung von Gehaltsgruppe I (früher: einfache Arbeiten, für die nur eine kurze Einarbeitung erforderlich ist, jetzt: Tätigkeiten, die nur eine kurze Einweisung erfordern).

Eine Änderung der Gehaltsgruppe II ist auch insoweit erfolgt, als die bisher hier aufgeführte "abgeschlossene Ausbildung nach dem Berufsbild Bürogehilfin" in Gehaltsgruppe II n.F. entfallen ist. Da die Bürogehilfin auch nicht unter den Tätigkeitsbeispielen aufgeführt ist, spricht dies dafür, sie nunmehr in Gehaltsgruppe III n.F. einzugruppieren, welche Tätigkeiten erfaßt, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch



eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch einschlägige Erfahrung erworben werden.

Gehaltsgruppe III n.F. weicht ihrerseits wiederum ab von Gehaltsgruppe III a.F. Danach war die abgeschlossene Berufsausbildung durch einen Klammerzusatz definiert als eine solche als "Versicherungskaufmann oder in einem anderen gleichwertigen, auch gewerblichen Ausbildungsberuf". Diese Beschränkung ist nunmehr erst in Gehaltsgruppe IV n.F. enthalten, wenn die dort verlangten vertieften Fachkenntnisse als solche bezeichnet werden, "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". Die bisher in Gehaltsgruppe III a.F. der Berufsausbildung gleichgestellte Fachschulausbildung wird weder in Gehaltsgruppe III n.F. noch in Gehaltsgruppe IV n.F. noch erwähnt.

Auch hier ist also denkbar, daß ein Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung mangels Vergleichbarkeit mit dem Ausbildungsberuf Versicherungskaufmann bisher nicht in Gehaltsgruppe III a.F. eingruppiert werden konnte, nach Wegfall der Klammerdefinition aber doch.

Gehaltsgruppe IV a.F. verlangte 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. In Gehaltsgruppe IV n.F. ist demgegenüber das Merkmal der "Fortbildung" nicht mehr verwandt. Die zusätzliche Berufserfahrung wird ausdrücklich als solche *n a c h* einer abgeschlossenen Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann oder einer ihrer Art entsprechenden Berufsausbildung definiert. Bewertungsänderungen sind angesichts dieser Neufassung gleichfalls denkbar.

Gehaltsgruppe V a.F. ist von den Tarifvertragsparteien durch die Gehaltsgruppen V n.F. und VI n.F. ersetzt worden. Insoweit sind neue Gehaltsgruppen geschaffen worden mit dem Erfordernis einer neuen Eingruppierung. Das gilt ohne weiteres hinsichtlich Gehaltsgruppe VI n.F., die kein unmittelbares Vorbild in der alten Gehaltsgruppenordnung hat. Aber auch Gehaltsgruppe V n.F. weicht bereits in den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen deutlich von Gehaltsgruppe V a.F. ab, wenn sie abstellt auf Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige einschlägige Erfahrungen erworben werden, oder Tätigkeiten, die umfassende theoretische Kenntnisse erfordern; Gehaltsgruppe V a.F. verlangte demgegenüber schwierige Arbeiten, die gründliche Fachkenntnisse und mehrjährige einschlägige Erfahrungen oder umfassende theoretische Kenntnisse erfordern.

Auch die bisherigen Gehaltsgruppen VI und VII sind nicht nur neu beziffert worden als Gehaltsgruppen VII bzw. VIII n.F. Sie weisen in den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen gleichfalls Änderungen auf, die nicht mehr als nur redaktionell betrachtet werden können, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat.



Während Gehaltsgruppe VI a.F. lautete: Hochwertige Arbeiten, die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und mit erhöhter Verantwortung verbunden sind, verlangt Gehaltsgruppe VII n.F. Tätigkeiten, die hohe Anforderungen an das fachliche Können stellen und mit erweiterter Fach- oder Führungsverantwortung verbunden sind.

"Hochwertige Arbeiten, die besondere Anforderungen" stellen, sind nicht ohne weiteres gleichzusetzen mit "Tätigkeiten, die hohe Anforderungen stellen". "Erhöhte Verantwortung" einerseits und "erweiterte Fach- oder Führungsverantwortung" andererseits sind gleichfalls nicht deckungsgleich.

Entsprechendes gilt für Gehaltsgruppe VII a.F.: "Arbeiten mit Erfordernissen, die über die Merkmale der Tarifgruppe VI hinausgehen und die im allgemeinen mit umfangreicheren Leitungsfunktionen verbunden sind" gegenüber Gehaltsgruppe VIII n.F.: "Tätigkeiten, die in den Anforderungen an das fachliche Können und in der Fach- oder Führungsverantwortung über diejenigen der Gehaltsgruppe VII hinausgehen."

Der Begriff der "umfangreicheren Leitungsfunktion" ist fallengelassen worden; gefordert wird statt dessen eine über Gehaltsgruppe VII n.F. (erweiterte Fach- oder Führungsverantwortung) hinausgehende Verantwortung.

b) Sprechen also bereits diese Hinweise auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale dafür, daß sich die Struktur der Gehaltsgruppen-



ordnung 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 12 Tätigkeitsbeispiele zugeordnet gegenüber 8 Beispielen zu Gehaltsgruppe II n.F., Gehaltsgruppe III a.F. 17 Beispiele gegenüber 22 Beispielen zu Gehaltsgruppe III n.F., Gehaltsgruppe IV a.F. 12 Beispiele gegenüber 23 Beispielen zu Gehaltsgruppe IV n.F., Gehaltsgruppe VI a.F. 9 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.

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 Landesarbeitsgericht weist weiter zu Recht darauf hin, daß Gehaltsgruppe IV a.F. zugeordnet waren "Schreibarbeiten nach Stenogramm oder Diktiergerät mit erhöhten Anforderungen oder bei besonderen Leistungen", während das neue Tätigkeitsbeispiel lediglich abstellt auf "Schreibarbeiten mit erhöhten Anforderungen". Neu eingeführt sind die "Sekretariatsarbeiten", und zwar zu Gehaltsgruppe IV ohne besonderen Qualifikationszusatz, zu Gehaltsgruppe V mit "erhöhten Anforderungen" und zu Gehaltsgruppe VI als "qualifizierte Sekretariatsarbeiten".

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

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

Diese - nicht erschöpfende - Aufzählung unterstreicht, daß es sich angesichts der Änderungen der allgemeinen Tätigkeitsmerk-



male und der Änderungen der Tätigkeitsbeispiele nicht nur um redaktionelle Änderungen handelt, sondern um eine wesentliche strukturelle Änderung der Gehaltsgruppenordnung, die eine Neueingruppierung erforderlich macht.

c) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Protokollnotiz vom 25. Oktober 1990. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, diese beschränke nicht den Eingruppierungsspielraum in der Weise, daß - abgesehen von der Neueingruppierung der bisher in Gehaltsgruppe V eingruppierten Arbeitnehmer - eine starre Zuordnung vorgegeben sei, so daß von einer Eingruppierung im Sinne einer wertenden Entscheidung nicht mehr die Rede sein könne. Dies hat der Senat schon in seinem zur Veröffentlichung vorgesehenen Beschluß vom 12. Januar 1993 - 1 ABR 42/92 - gleichfalls so gesehen.

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 (vgl. Hagemeier/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 1 Rz 234, 234 a; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 422 ff., beide mit Nachweisen).

Die Protokollnotiz vom 25. Oktober 1990 enthält keine eigenständige tarifliche Regelung. Abs. 1 und Abs. 2 erläutern im we-



sentlichen 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 Abs. 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 Abs. 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.

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 n.F. oder Gehaltsgruppe VI n.F., 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.

Die richtige tarifliche Eingruppierung ist auch nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen zu überprüfen. Der Protokollnotiz kann nicht entnommen werden, eine Überprüfung sei ausschließlich an den bisherigen Tätigkeitsmerkmalen vorzunehmen und nur wenn insoweit sich eine Eingruppierung als falsch erweise, habe die Überführung dann aus der richtigen (alten) Gehaltsgruppe wieder starr in die dieser zugeordnete 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.

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 in Gehaltsgruppe V oder VI n.F., lasse aber ansonsten 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. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen



hat, stehen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG 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.

d) Zu folgen ist dem Landesarbeitsgericht auch insoweit, als es als nicht entscheidungserheblich angesehen hat, ob es sich um keine "maßgeblichen Änderungen" handele oder ob der "Tarifvertrag keine gravierenden materiellen Änderungen erfahren habe".

Auch Änderungen in Randbereichen machen deutlich, daß es nicht nur um redaktionelle Änderungen geht, sondern um eine echte Strukturveränderung. Es mag sein, daß die Eingruppierung nach der neuen Gehaltsgruppenordnung "im wesentlichen" zu einem Verbleib in der "bisherigen" Gehaltsgruppe führt. Insoweit ist bei der Auslegung der neuen Tätigkeitsmerkmale durchaus auch die in der Protokollnotiz niedergelegte gemeinsame Überzeugung der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen. Dieses Ergebnis folgt aber nicht zwingend aus einer bloßen Umschreibung der Gehaltsgruppen. Gerade die Frage, ob einer der Randbereiche betroffen ist, verlangt die Überprüfung aller Eingruppierungen an der neuen Gehaltsgruppenordnung. Es ist auch nicht Sache des Betriebsrats, für jeden einzelnen Arbeitnehmer substantiiert vorzutragen, daß und warum dieser als in einem Randbereich angesiedelt neu einzugruppieren sei. Dies widerspricht der grundsätzlichen Verteilung der Pflichten nach § 99 BetrVG. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, seine Eingruppierungsentscheidung dem Betriebsrat mitzuteilen und dessen Zustimmung einzuholen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



e) Nicht nachvollziehbar ist auch die Argumentation des Arbeitgebers, soweit er die Abweisung des Antrags auch hinsichtlich der bisher in Gehaltsgruppe V a.F. eingruppierten Arbeitnehmer begehrt - insoweit hat schon das Arbeitsgericht bei Abweisung im übrigen dem Antrag stattgegeben. Die Verpflichtung zur Neueingruppierung der bisher in Gehaltsgruppe V eingruppierten Arbeitnehmer ergibt sich selbst bei "enger Auslegung" schon aus den Überleitungsvorschriften und der Protokollnotiz selbst. Es muß nämlich in jedem Fall geprüft werden, ob diese Arbeitnehmer der neuen Gehaltsgruppe V oder der neuen Gehaltsgruppe VI zuzuordnen sind. Wenn der Arbeitgeber sich darauf beruft, eine Neueingruppierung komme nur für diejenigen in Betracht, die die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe VI n.F. erfüllten, während die anderen in der Gehaltsgruppe V n.F. verblieben, verkennt er dabei, daß Neueingruppierung nicht Höhergruppierung bedeutet, sondern allgemein eine Überprüfung der Tätigkeit an den Tätigkeitsmerkmalen der neuen Gehaltsgruppen. In der Prüfung, ob ein bisher die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe V a.F. erfüllender Mitarbeiter die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe VI n.F. erfüllt, liegt auch bei negativem Ausgang bereits eine "Neueingruppierung", bei der der Betriebsrat gem. § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält der rechtlichen Überprüfung danach in vollem Umfang stand. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist als unbegründet zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Weller

Dr. Rost

Spiegelhalter

Hilgenberg



[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](#)