

Aktenzeichen: 4 ABR 40/08
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluss vom 21. Oktober 2009
- 4 ABR 40/08 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Beschluss vom 22. Dezember 2006
- 2 (4) BV 279/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluss vom 12. Dezember 2007
- 7 TaBV 13/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zustimmungsersetzung zur Umgruppierung

Gesetze:

BetrVG § 99; ZPO § 286 Abs. 1; Entgelttarifvertrag der Deutschen Post AG (ETV-DP AG) § 3, Anlage 1 Entgeltgruppe 4, Entgeltgruppe 5

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 ABR 40/08
7 TaBV 13/07
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Oktober 2009

BESCHLUSS

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführer,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 21. Oktober 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Dr. Treber sowie die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Pieper für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 12. Dezember 2007 - 7 TaBV 13/07 - aufgehoben und das Verfahren zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des bei der Arbeitgeberin (*Antragstellerin*) bestehenden Betriebsrats (*Beteiligter zu 2*) zur Eingruppierung von Arbeitnehmerinnen anlässlich der Überleitung in den Entgelttarifvertrag der Deutschen Post AG (*ETV-DP AG*) zum 1. September 2003. 1
- Die Arbeitgeberin beantragte mit Schreiben vom 14. August 2003 bei dem zuständigen Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung von mehreren Arbeitnehmern in die Entgeltgruppe 4 der Anlage 1 (*Entgeltgruppenverzeichnis*) zum ETV-DP AG. Deren wöchentliche Arbeitszeit beträgt jeweils 38,5 Stunden. Vor Inkrafttreten des ETV-DP AG wurden die im Antragsschreiben ua. aufgeführten Arbeitnehmerinnen E (*vormalis K*), M und Me entsprechend der Besoldungsgruppe (*BesGr.*) A 7 BBesG vergütet, die Arbeitnehmerinnen D und Ki entsprechend BesGr. A 8 BBesG. Die Arbeitgeberin hält die Zuordnung der Arbeitnehmerinnen zu dem tariflichen Richtbeispiel „Assistent“ des Entgeltgruppenverzeichnisses für zutreffend. Der Betriebsrat widersprach der beabsichtigten Eingruppierung. Zutreffend sei die Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG, weil die Arbeitnehmerinnen das dortige Richtbeispiel „Aufsicht“ erfüllten. 2
- Die Arbeitnehmerin Ki beginnt ihre Tätigkeit regelmäßig im Zustellstützpunkt Kö, um danach ihre Bürotätigkeit in der Zustellstützpunkt-Leitung fortzusetzen. Nach den Feststellungen übt sie nachstehende Tätigkeiten aus: 3



ca. 3,0 Stunden/Tag:

Präsenz im Zustellstützpunkt Kö 860 oder 800

ca. 3,0 Stunden/Tag:

Buchungen in OPEN und die damit in Zusammenhang stehenden folgenden Tätigkeiten:

Personaldatei und Mehr-/Minderleistungsdatei pflegen; Personaleinsatzplanung für den laufenden und kommenden Tag nach Rücksprache mit Leitern; Personaleinsatztafel für die Beschäftigten der Zustellstützpunkte Kö 800 und 860 pflegen

fallweise: Einsatzanzeigen schreiben

fallweise: Arbeitsunfälle aufnehmen

fallweise: Erstunterweisungen bei Arbeits- und Brandschutz bei Neueinstellungen

1,0 Stunde/Tag: Durchführung Personaleinsatz

einmal monatlich: Journale TV 37 b ausdrucken und versenden

Die in der Zustellstützpunkt-Leitung eingesetzte Arbeitnehmerin M nimmt folgende Aufgaben wahr:

4

ca. 2,5 Stunden/Tag:

Präsenz im Zustellstützpunkt N oder Mu; Überprüfung der IBIS-Zählung; Klärung von Reklamationen mit den Mitarbeitern; Pflege Aushangtafeln, Überprüfung des SAM-Gestells (= Rücksendepost)

fallweise: Prüfungen aufgrund der Prüfnachweise und Checklisten (z. B. Arbeits-/Brandschutz; KFZ; Fahrräder vor Ort; Aufnahme von Mängelmeldungen)

1,0 Stunde/Tag:

Personaleinsatz für N und Mu; Vertretung für W und Ne; Telefonate entgegennehmen; kurzfristige Personalbereitstellung auf Anweisung

3,0 Stunden/Tag:

Ansprechpartnerin für Fragen der Paketzustellung im Zustellstützpunkt mit Leitungsfunktion-Bereich (z. B. Handhabung der Scanner; Vorbereitung der Katalogzustellung; Rechercheanfragen bei Unregelmäßigkeiten im Paketbereich bearbeiten); Kommunikation mit den Paketzentren Kö und Neu; Koordinierung Terminauftragsservice Paket



fallweise: Schulungen in allen Zustellstützpunkten bei Einführung neuer Paket-Versionen und Handscanner als Multiplikator

fallweise: Durchführung von Dienstunterrichten und Kommunikationskaskaden

fallweise: Mitwirkung IBIS- und Fracht-Bemessung und Dienstplangestaltung

fallweise: Koordinierung des Urlaubsplans

fallweise: Dienst- und Arbeitsunfälle aufnehmen

1,0 Stunde/Tag:

Zuarbeiten Personalbuchführung

fallweise: Starkverkehrs- und Feiertagsplanung erstellen

fallweise: verschiedene regelmäßige und unplanmäßige Verwaltungs-/Büro-Tätigkeiten (z. B. Statistiken führen; Entschädigungen in der Zustellung buchen)

Die Arbeitnehmerinnen D und Me üben folgende Tätigkeiten aus:

5

3,5 Stunden/Tag:

Präsenz im Briefeingang und Postfach; Klärung von Reklamationen mit Mitarbeitern; IBIS-Zählungen überprüfen; Anwesenheitskontrollen

2,0 Stunden/Tag:

Buchungen in OPEN; Tagesabschluss; Lagebericht

0,5 Stunden/Tag:

Personaleinsatzplanung

fallweise: ÜZA anweisen

fallweise: Erstunterweisungen im Arbeits- und Brandschutz bei Neueinstellungen

fallweise: Journale TV 37 b ausdrucken und versenden

fallweise: Einstellungen vorbereiten

fallweise: Dienstunterrichte

fallweise: Zustellstützpunkt-Betreuung

fallweise: Überprüfung des SAM-Gestells

3,0 Stunden/Monat:



alle 4 Wochen alleinige Anwesenheit im Zustellstützpunkt mit Leitungsfunktion

1,0 Stunde/Tag:

Telefonate Entgegennehmen und EU/Fz-Wünsche mit dem Leiter des Zustellstützpunkts mit Leistungsfunktion abstimmen

fallweise: Einsatzanzeigen schreiben und Arbeitsverträge für befristete Wochenarbeitszeiterhöhungen ausfertigen

fallweise: Arbeitsunfälle aufnehmen

Die Aufgaben der Arbeitnehmerin E gestalten sich wie folgt:

6

ca. 2,0 Stunden/Tag:

Buchungen in OPEN

ca. 3,5 Stunden/Tag:

Personaleinsatzplanung für den laufenden und kommenden Tag nach Rücksprache mit dem Leiter des NRZ

ca. 0,5 Stunden/Tag:

Personaleinsatztafel pflegen

fallweise: Einsatzanzeigen schreiben und Arbeitsverträge für befristete Wochenarbeitszeiterhöhungen ausfertigen

fallweise: Arbeitsunfälle aufnehmen

fallweise: Personal auf Anweisung des Leiters des NRZ einstellen

fallweise: Erstunterweisungen im Arbeits- und Brandschutz bei Neueinstellungen

fallweise: Journale TV 37 b ausdrucken und versenden

fallweise: Bestellungen im zentralen Bestellsystem (GeT)

ca. 1,0 Stunde/Tag:

Telefonate entgegennehmen und EU/Fz-Wünsche mit dem Leiter des NRZ abstimmen

ca. 0,5 Stunden/Tag:

Pflege von PersPlan (Zeitbuchungen, neue Einsatzpläne, Neueinstellungen eingeben)



ca. 0,5 Stunden/Tag:

Erstellen der Anwesenheitslisten aus PPS, Übergabe
an die jeweilige Aufsicht im NRZ

Bei der Arbeitgeberin sind die in dem Entgeltgruppenverzeichnis des ETV-DP AG aufgeführten Richtbeispiele der einzelnen Entgeltgruppen durch einschlägige Stellenbeschreibungen hinterlegt. Zu den Richtbeispielen „Assistent“ - Entgeltgruppe 4 ETV-DP AG - und „Aufsicht“ - Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG - lauten die Stellenbeschreibungen:

7

„Assistent

1. Aufgaben

- Selbständige Erledigung von operativen und organisatorischen Teilaufgaben/Teilprozessen in einem Sachgebiet einschließlich der Erledigung des dazugehörigen standardisierten Schriftwechsels sowie der Beratung interner/externer Kunden
- Konzeptionelle Mitarbeit bei der Erledigung von Sachgebietsaufgaben
- Wahrnehmung von Sekretariatsaufgaben mit besonderen Anforderungen

2. Kompetenzen

- Aufgabenerledigung erfolgt überwiegend nach detaillierten Vorgaben
- Geringe Entscheidungsspielräume innerhalb geltender Vorschriften

3. Verantwortung

- Eigenverantwortliche Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben

4. Fachliche Anforderungen

- Theoretische und/oder praktische Ausbildung: Allgemeine Berufsausbildung (z. B. Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation)
- Berufliche Erfahrung: Mehrjährige einschlägige Erfahrung.



Aufsicht

1. Aufgaben

- Betriebsgeschehen nach Vorgaben beobachten bzw. kontrollieren
- Prüfung der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften
- Kräfte nach vorgegebener Einsatzplanung einsetzen, Anwesenheitskontrollen durchführen, Kräfte beaufsichtigen
- Mitwirkung bei der Ermittlung von Betriebsdaten

2. Kompetenzen

- Die Aufgabenerledigung erfolgt überwiegend nach detaillierten Vorgaben mit geringem Handlungsspielraum
- Bedingte Entscheidungsbefugnis zum kurzfristigen Eingreifen in den Betriebsablauf

3. Verantwortung

- Verantwortung für den reibungslosen Betriebsablauf in einem Arbeitsbereich

4. Fachliche Anforderungen

- Theoretische und/oder praktische Ausbildung: Allgemeine Berufsausbildung (z. B. FBF)
- Berufliche Erfahrung: Langjährige Berufserfahrung

5. Besonderes

- Die Aufgabenerledigung erfordert ein höheres Maß an sozialer Kompetenz.“

Die Arbeitgeberin begehrt in dem von ihr eingeleiteten Verfahren die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen. Diese übten Tätigkeiten als „Assistent“ iSd. tariflichen Richtbeispiels aus. Durch den ETV-DP AG hätten die Tarifvertragsparteien eine verbindliche Zuordnung der einzelnen bei der Arbeitgeberin bestehenden Stellen zu einem Richtbeispiel und damit auch zu einer Entgeltgruppe des ETV-DP AG vorgenommen. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats gehöre die Personaleinsatzplanung nicht zur Tätigkeit einer Aufsicht. Eine Aufsicht setze Arbeitnehmer nach „vorgegebener Einsatzplanung“ ein. Soweit die Arbeit-

8



nehmerinnen in den Zustellstützpunkten auch Aufsichtstätigkeiten iSd. Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG ausübten, erreichten diese keinen eingruppierungsrechtlich bedeutsamen Umfang.

Die Arbeitgeberin hat - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Bedeutung - beantragt,

9

die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zu den Eingruppierungen der Arbeitnehmerinnen D, Ki, E (*vormals K*), M und Me anlässlich deren Überleitung in den seit dem 1. September 2003 geltenden Entgelttarifvertrag der Deutschen Post (ETV-DP AG) zu ersetzen.

Der Betriebsrat meint, zu den Aufsichtstätigkeiten iSd. Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG gehöre auch der Bereich der Personalplanung und nicht nur Aufsichtstätigkeiten ieS. Eine Aufsichtstätigkeit liege schon dann vor, wenn das Betriebsgeschehen beobachtet und kontrolliert werde. Durch die Personaleinsatzplanung gestalteten die Arbeitnehmerinnen die Betriebsabläufe sowohl sachlich als auch personell.

10

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den Antrag zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Sie beantragt nunmehr, die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der genannten Arbeitnehmerinnen in die Entgeltgruppe 4 ETV-DP AG zu ersetzen. Der Betriebsrat beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

11

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann der Antrag nicht abgewiesen werden. Da es für eine abschließende Entscheidung an den erforderlichen Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts fehlt, ist die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Beschwerdegericht zurückzuverweisen.

12

I. Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig. Bei der in der Rechtsbeschwerdeinstanz erfolgten Änderung handelt es sich lediglich um eine zu-

13



lässige Klarstellung des in den Tatsacheninstanzen gestellten Antrags, die sich bereits durch dessen Auslegung ergab.

Der Antrag war nach seinem Wortlaut auf die Ersetzung der Zustimmung zu Eingruppierungen gerichtet. Bei dem eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahren handelt es sich jedoch um Umgruppierungen iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG. Während die Eingruppierung die erstmalige Einreihung des Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung zum Gegenstand hat (*s. nur BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 26, BAGE 118, 141, 147*), handelt es sich bei einer Umgruppierung iSv. § 95 Abs. 1, § 99 Abs. 1 BetrVG um die Neueinreihung in eine solche. Eine Umgruppierung findet auch statt, wenn sich - wie vorliegend - bei gleichbleibender Tätigkeit des Arbeitnehmers die Vergütungsordnung ändert (*BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 51; 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - zu B III 3 c cc [1] der Gründe mwN, BAGE 104, 187, 199*). Darüber hinaus ergibt sich aus dem Vorbringen der Beteiligten, dass das Begehren der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung zur Umgruppierung in die im Antrag nicht ausdrücklich aufgeführte Entgeltgruppe 4 ETV-DP AG gerichtet ist.

14

II. Das Landesarbeitsgericht hat - kurz zusammengefasst - den Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats mit der Begründung zurückgewiesen, diese übten überwiegend Tätigkeiten iSd. Richtbeispiels „Aufsicht“ aus und seien deshalb in die Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG einzugruppieren. Die konkrete Eingruppierung der einzelnen Arbeitnehmerinnen sei durch den ETV-DP AG nicht unmittelbar geregelt. Zwar nähmen die Richtbeispiele auf Stellen Bezug, die nach dem Stellenkatalog der Arbeitgeberin in ihrem Unternehmen existierten und durch ihre Stellenbeschreibungen näher definiert seien. Die Tarifvertragsparteien hätten sich jedoch nicht mit der Eingruppierung der einzelnen Arbeitsplätze befasst, auf denen die Arbeitnehmerinnen beschäftigt seien. Deshalb sei zu prüfen, ob deren überwiegend ausgeübten Tätigkeiten denen der jeweiligen Stellenbeschreibungen „Assistent“ oder „Aufsicht“ entsprächen. Dies sei vorliegend jeweils für das Richtbeispiel „Aufsicht“ der Fall.

15



III. Dem folgt der Senat in wesentlichen Punkten nicht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Antrag nicht abgewiesen werden. 16

1. Für die Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen ist nach dem übereinstimmenden Vortrag der Beteiligten der ETV-DP AG die maßgebende Vergütungsordnung. 17

2. Für die zwischen den Beteiligten umstrittene Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen ist nach § 3 Abs. 3 ETV-DP AG diejenige auszuübende Tätigkeit maßgebend, die mehr als die Hälfte der Wochenarbeitszeit beträgt. 18

a) Maßgebend für die Eingruppierung sind die Regelungen in § 3 ETV-DP AG. Diese lauten: 19

„§ 3 Eingruppierung in die Entgeltgruppen

(1) Der Arbeitnehmer wird nach der von ihm ausgeübten Tätigkeit in eine Entgeltgruppe eingruppiert. § 5 bleibt unberührt. Die Eingruppierung ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

(2) Die Eingruppierung erfolgt nach den Tätigkeitsmerkmalen der Obersätze in Verbindung mit den jeweils in der Entgeltgruppe aufgeführten Richtbeispielen.

Ein Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit nicht als Richtbeispiel einer Entgeltgruppe zugeordnet ist, ist entsprechend der Tätigkeit nach den Obersätzen in eine Entgeltgruppe einzugruppieren.

(3) Übt ein Arbeitnehmer Tätigkeiten mehrerer Entgeltgruppen aus, so ist er in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeit mehr als die Hälfte seiner Wochenarbeitszeit beträgt.

Beträgt kein Anteil dieser Tätigkeiten mehr als die Hälfte der Wochenarbeitszeit, so ist für die Eingruppierung des Arbeitnehmers die Entgeltgruppe maßgebend, bei der 50 vom Hundert der Wochenarbeitszeit überschritten werden. Hierzu sind Vorphundertsätze für die einzelne Entgeltgruppe, beginnend mit der höchsten Entgeltgruppe, zusammenzuzählen.



Protokollnotiz zu Abs. 2:

Die Tätigkeitsmerkmale beschreiben die für die Arbeitsausführung geforderten Kenntnisse, fachlichen Anforderungen und ergänzend die gegebenenfalls damit verbundene Verantwortung und den Handlungsspielraum.“

- b) Danach ist gemäß § 3 Abs. 3 Unterabschnitt 1 ETV-DP AG die zeitlich mit mehr als der Hälfte der Wochenarbeitszeit auszuübende Tätigkeit maßgebend. Nach § 3 Abs. 3 ETV-DP AG gehen die Tarifvertragsparteien bei der Eingruppierung in das Entgeltgruppenverzeichnis davon aus, dass die auszuübende Tätigkeit eines Arbeitnehmers sich aus verschiedenen Teiltätigkeiten unterschiedlicher Entgeltgruppen zusammensetzen kann. Es handelt sich dabei um einen allgemein anerkannten Grundsatz der Eingruppierung von Arbeitnehmern (*BAG 5. Juni 1985 - 4 AZR 527/83 - AP TV Arb Bundespost § 10 Nr. 2*). Als Grundlage der Eingruppierung kann nicht stets eine Gesamtaufgabe des Arbeitnehmers angenommen werden. Die Tätigkeit kann auch aus mehreren, jeweils eine Einheit bildenden Einzeltätigkeiten bestehen, die tariflich gesondert zu bewerten sind (*st. Rspr., etwa BAG 9. Mai 2007 - 4 AZR 757/06 - Rn. 36 mwN, BAGE 122, 244, 255*). 20
- c) Für die Eingruppierung kommt es daher zunächst darauf an, festzustellen, ob der Arbeitnehmer eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit, eine Teiltätigkeit ausübt, die mehr als die Hälfte der Wochenarbeitszeit beträgt, oder mehrere selbständige Teiltätigkeiten zu erbringen hat, die tatsächlich trennbar und jeweils rechtlich selbständig bewertbar sind (*st. Rspr., etwa BAG 23. August 2006 - 4 AZR 410/05 - Rn. 11 mwN, AP TVAL II § 51 Nr. 12*). Bei der Zusammenfassung von Einzeltätigkeiten zu einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit oder mehreren jeweils eine Einheit bildenden Teiltätigkeiten gelten vergleichbare Regeln und Kriterien wie bei der Bestimmung des Arbeitsvorgangs nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag, lediglich die anzuwendenden Maßstäbe sind weniger streng (*st. Rspr., BAG 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 17 mwN, AP TVG § 1 Auslegung Nr. 210*). Die für eine Abgrenzung oder Verbindung von Tätigkeitsbereichen maßgeblichen Kriterien sind aber vergleichbar (*st. Rspr., etwa BAG 25. August* 21



1993 - 4 AZR 577/92 - zu II 2 der Gründe, AP AVR Diakonisches Werk § 12 Nr. 5).

d) Die ermittelten Teiltätigkeiten, und zwar zunächst jede Teiltätigkeit für sich, sind tariflich zu bewerten, ob sie die Tätigkeitsmerkmale der begehrten Entgeltgruppe erfüllen. Beträgt kein Anteil dieser Teiltätigkeiten mehr als die Hälfte der Wochenarbeitszeit, ist entsprechend der Regelung in § 3 Abs. 3 Unterabschnitt 2 Satz 1 ETV-DP AG diejenige Entgeltgruppe für die Eingruppierung maßgebend, bei der unter Einbeziehung der Anteile der Teiltätigkeiten aus dieser und gegebenenfalls den Anteilen aus höheren Entgeltgruppen ein Gesamtzeitanteil von mehr als der Hälfte der Wochenarbeitszeit erreicht wird. Dabei sind die allgemeinen Merkmale einer Entgeltgruppe grundsätzlich erfüllt, wenn der Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausübt, die als Regel-, Richt- oder Tätigkeitsbeispiel zu dieser Entgeltgruppe genannt ist.

22

3. Die maßgebenden Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppen 4 und 5 der Anlage 1 zum ETV-DP AG lauten ua.:

23

„Entgeltgruppenverzeichnis

Entgeltgruppe 4

Tätigkeiten, die Fach- und Spezialkenntnisse erfordern, die durch eine einschlägige abgeschlossene Berufungsausbildung und zusätzliche spezifische aufgabenbezogene Fortbildungsmaßnahmen bzw. durch entsprechende anderweitige berufliche Erfahrungen erworben werden können.

Richtbeispiele: Administrator, Assistent, Buchhalter, Druckoperator, Filialleiter VK 3, Lagerdisponent, Produkt-/Prozessassistent, SCE-Berater, Serviceassistent, Senior Telefonagent Inbound/Outbound, Servicekraft 1, Verkaufsberater, Vorstandsfahrer

Entgeltgruppe 5:

Tätigkeiten, die erweiterte Fach- und Spezialkenntnisse erfordern, die eine fachorientierte Berufsausbildung (z. B. Fachkaufmann/-frau) bzw. einschlägige berufliche Er-



fahrung voraussetzen.

Richtbeispiele: Anwendungsoperator, Aufsicht, Ausbilder P, Ausbilder T, Disponent, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Filialleiter VK 2, Junior IT-Spezialist, Junior Security Spezialist, Service-Techniker, Sozialberater, Trainer Call Center, Teamleiter Versand“

4. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist die Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen nicht bereits unmittelbar durch den ETV-DP AG geregelt, sondern folgt erst aus der tariflichen Bewertung der von ihnen ausgeübten Tätigkeit. Die Tarifvertragsparteien des ETV-DP AG haben die einzelnen Stellen der Arbeitnehmerinnen nicht mit bindender Wirkung in ihr abstraktes Entgeltgruppenverzeichnis eingeordnet. Davon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. 24
- a) Eine tarifliche Bewertung der Tätigkeiten eines Arbeitnehmers ist dann nicht erforderlich, wenn die Tarifvertragsparteien als Urheber der maßgebenden Vergütungsordnung selbst die betreffende Stelle mit bindender Wirkung in ihr abstraktes Entgeltgruppenverzeichnis eingeordnet haben. In diesem Fall ist eine Einreihung selbst dann maßgebend, wenn die Anwendung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale zu einem anderen Ergebnis führen würde (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 27, BAGE 118, 141, 147*). 25
- b) Eine solche tarifliche Regelung enthält der ETV-DP AG nicht. Dem Tarifvertrag kann nicht entnommen werden, dass sich die Tarifvertragsparteien mit den einzelnen Arbeitsplätzen, auf denen die fünf Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, befasst und diese konkret in ihr abstraktes Vergütungsschema eingereiht haben. Anders als in der Entscheidung des Ersten Senats vom 3. Mai 2006 (- 1 ABR 2/05 - Rn. 37, BAGE 118, 141, 149), auf die sich die Arbeitgeberin bezieht, enthält der ETV-DP AG keine Auflistung sämtlicher bestehenden Stellen bei der Arbeitgeberin, die den neuen Entgeltgruppen des ETV-DP AG im Einzelnen zugeordnet werden. 26



c) Ein anderes ergibt sich nicht aus dem Umstand, dass nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Tarifvertragsparteien bei der Festlegung der Richtbeispiele zu den jeweiligen Entgeltgruppen des Entgeltgruppenverzeichnisses auf die bei der Arbeitgeberin bestehenden Stellen Bezug genommen haben und die einzelnen Stellenbezeichnungen durch die bei Abschluss bestehenden Stellenbeschreibungen näher definiert sind. Damit einher geht zwar eine tarifliche Stellenbewertung für die Stelle „Assistent“, wie sie sich aus der Stellenbeschreibung ergibt, weil sie sich die Tarifvertragsparteien zu eigen gemacht haben (vgl. BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 42, BAGE 118, 141, 150). Durch die Tarifregelung wird aber noch nicht die für die Eingruppierung maßgebende Frage beantwortet, welche Tätigkeit die Arbeitnehmerinnen tatsächlich ausüben und ob diese der Stellenbeschreibung entspricht. Deshalb hat nicht nur der Betriebsrat im Rahmen der Umgruppierung ein Mitbeurteilungsrecht, ob die Arbeitnehmerinnen tatsächlich (Teil-)Tätigkeiten ausüben, die dieser Stellenbeschreibung entsprechen (s. auch BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 44, BAGE 118, 141, 151). Auch die Gerichte für Arbeitssachen haben die ausgeübten Tätigkeiten tariflich zu bewerten. Davon geht in der Sache auch die Arbeitgeberin aus, wenn sie vorträgt, die Arbeitnehmerinnen übten auch Tätigkeiten iSd. Richtbeispiels „Aufsicht“ aus, die jedoch eingruppierungsrechtlich nicht relevant seien.

27

d) Die Rüge der Arbeitgeberin, die nochmalige Bewertung der „in Streit stehenden Arbeitsvorgänge“, namentlich den der „Durchführung des Personaleinsatzes“, durch das Landesarbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft, weil eine verbindliche tarifliche Beurteilung schon vorliege, ist unzutreffend. Diese Tätigkeit ist bereits nicht Inhalt der bei Festlegung der Richtbeispiele vorliegenden Stellenbeschreibung „Assistent“. Deshalb war das Landesarbeitsgericht gehalten, Teiltätigkeiten zu ermitteln und diese anschließend zu bewerten. Die Zuordnung der Tätigkeit „Durchführung des Personaleinsatzes“ zu einer anderen als der Entgeltgruppe 4 ETV-DP AG ist deshalb nicht schon wegen eines Verstoßes gegen eine verbindliche tarifliche Festlegung rechtsfehlerhaft. Allein eine Entscheidung der Arbeitgeberin, der „Arbeitsvorgang der Personaleinsatzplanung [sei] Teil der Tätigkeit eines Assistenten“, bindet bei der tarif-

28



lichen Bewertung weder den Betriebsrat im Zustimmungsverfahren nach § 99 BetrVG noch die Gerichte für Arbeitssachen im Zustimmungsersetzungsverfahren.

Soweit die Rechtsbeschwerde anführt, die Tarifvertragsparteien hätten sich anlässlich des Abschlusses des ETV-DP AG und damit der Vereinbarung des Entgeltgruppenverzeichnisses nicht nur mit den einzelnen Stellen - „Arbeitsposten“ -, sondern auch mit den damit verbundenen einzelnen „Arbeitsvorgängen“ befasst, die Inhalt der Tätigkeit eines Assistenten sind, handelt es sich um einen in der Rechtsbeschwerdeinstanz unzulässigen neuen Tatsachenvortrag. Im Übrigen können dem Wortlaut des Tarifvertrages keine Anhaltspunkte für eine solche Bewertung der einzelnen (Teil-)Tätigkeiten entnommen werden.

29

5. Ausgehend von den vorstehenden Maßstäben konnte der Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung zur Umgruppierung der Arbeitnehmerinnen nicht mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung abgewiesen werden. Bei allen Arbeitnehmerinnen tragen die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht dessen Ergebnis, sie übten mit mehr als der Hälfte ihrer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden Teiltätigkeiten aus, die der Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG zuzuordnen seien.

30

a) Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin Ki in die Entgeltgruppe 4 ETV-DP AG kann nicht mit der Begründung abgelehnt werden, bei der mit einer Stunde am Tag vorzunehmenden „Durchführung Personaleinsatz“ handele es sich um Aufgaben, die dem Richtbeispiel „Aufsicht“ und damit der Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG zuzuordnen seien. Da die Teiltätigkeit „Präsenz im Zustellstützpunkt“ allein nicht mehr als 50 vH der Wochenarbeitszeit iSv. § 3 Abs. 3 Unterabschnitt 2 ETV-DP AG ausmacht, handelt es sich insgesamt nicht um eine Tätigkeit der Arbeitnehmerin, für die eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 4 ETV-DP AG ausscheidet.

31

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, neben der „Präsenz im Zustellstützpunkt“ handele es sich auch bei der von ihm sogenannten Teilauf-

32



gabe „Durchführung Personaleinsatz“ um die Aufgaben einer „Aufsicht“ iSd. tariflichen Richtbeispiels der Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG. Die Durchführung des Personaleinsatzes sei ohne weiteres gleichbedeutend mit der Aufgabe „Kräfte nach vorgegebener Einsatzplanung einsetzen“, wie sie in der Stellenbeschreibung einer „Aufsicht“ aufgeführt sei. Eine Abgrenzung zwischen beiden Aufgaben erscheine „objektiv nicht nachvollziehbar“ und ein sachlicher Unterschied sei nicht erkennbar. Zwischen der Aufstellung eines Planes und dessen endgültiger Umsetzung würden Übergangsphasen durchlaufen. Im Falle eines „akuten Ausfalls“ eingeplanter Arbeitskräfte werde der Arbeitnehmer nicht mehr planerisch tätig. Die Personaleinsatzplanung gehöre bei kurzfristig auftretenden Lücken „zur Durchsetzung und Umsetzung“ eines vorgegebenen Planes und damit zu den Aufgaben einer Aufsicht.

bb) Das ist auch unter Zugrundelegung eines eingeschränkten Prüfungsmaßstabes in der Rechtsbeschwerdeinstanz bei der Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs (*dazu etwa BAG 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 26 mwN, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 37*) nicht rechtsfehlerfrei.

33

(1) Zwar konnte das Landesarbeitsgericht aufgrund des übereinstimmenden Vorbringens der Beteiligten, die Arbeitnehmerin Ki übe während ihrer Präsenz im Zustellstützpunkt Kö eine Tätigkeit als „Aufsicht“ aus, in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats aufgrund einer pauschalen Überprüfung (*vgl. dazu BAG 25. Januar 2006 - 4 AZR 613/04 - zu B II 2 der Gründe, AP BAT-O § 27 Nr. 4; 12. Mai 2004 - 4 AZR 371/03 - zu I 1 f aa der Gründe mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 301*) davon ausgehen, es handele sich hierbei um eine Teiltätigkeit, die dem Richtbeispiel der Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG entspricht. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Es ist auch nicht ersichtlich, dass das Landesarbeitsgericht den Begriff der Teiltätigkeit verkannt hat. Für die Annahme einer nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbaren Teiltätigkeit (*vgl. BAG 28. Juni 1989 - 4 AZR 287/89 - ZTR 1989, 478*) spricht der Umstand, dass die Arbeitnehmerin die Tätigkeit jeweils am Vormittag bis 9:30 Uhr an einem anderen Arbeitsort ausübt

34



als die sich anschließende Bürotätigkeit. Davon gehen auch die Beteiligten übereinstimmend aus.

(2) Die weitere Tätigkeit „Durchführung Personaleinsatz“ kann aber nicht als eigenständig bewertbare Teiltätigkeit dem Richtbeispiel „Aufsicht“ zugeordnet werden. 35

(a) Das Landesarbeitsgericht geht bereits rechtsfehlerhaft davon aus, dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine eigenständig bewertbare Teiltätigkeit iSd. § 3 Abs. 3 Unterabschnitt 2 ETV-DP AG handelt. Das Landesarbeitsgericht geht in der Sache von einer solchen aus, da es diese „Teilaufgabe“ eigenständig tariflich bewertet. Es fehlt jedoch an Ausführungen, aus welchen tatsächlichen Umständen gefolgert werden kann, es handele sich um eine eigenständige Teiltätigkeit, und damit an den Feststellungen, die es erlauben, diese Beurteilung durch das Rechtsbeschwerdegericht zu überprüfen. Das wäre vorliegend schon deshalb erforderlich gewesen, um überprüfen zu können, ob die „Durchführung Personaleinsatz“ einen von der Tätigkeit „Personaleinsatzplanung für den laufenden und den kommenden Tag nach Rücksprache mit den Leitern“ tatsächlich eigenständig erfassbaren Tätigkeitsbereich darstellt, der mit dieser nicht in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang steht und daher nicht nur ein unselbständiges Teilstück der anderen Teiltätigkeit bildet. 36

(b) Selbst wenn es sich bei der Tätigkeit „Durchführung Personaleinsatz“ um eine eigenständig zu bewertende Teiltätigkeit handeln sollte, kann sie nach den bisherigen Feststellungen nicht dem Richtbeispiel „Aufsicht“ zugeordnet werden. Das rügt die Rechtsbeschwerde zu Recht. 37

(aa) Eine Personaleinsatzplanung als Teilbereich der Personalplanung legt fest, in welcher Weise die vorhandenen Arbeitnehmer auf die gegebenen Arbeitsplätze zu verteilen sind (*s. nur Vahlens Großes Wirtschaftslexikon Band 2 Stichwort: Personalplanung*). Dabei sind zeitliche, örtliche und quantitative Erfordernisse des Betriebes ebenso zu berücksichtigen wie die Qualifikation der Arbeitnehmer. Es handelt sich um eine planende Tätigkeit, die dem Einsatz der einzelnen Arbeitnehmer zeitlich und inhaltlich vorgelagert ist. 38



Demgegenüber obliegt es einer Arbeitnehmerin, die die Tätigkeit einer „Aufsicht“ iSd. Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG ausübt, die Arbeitnehmer „nach vorgegebener Einsatzplanung“ einzusetzen, also die zeitlich zuvor erarbeitete Personaleinsatzplanung umzusetzen. Das wird auch durch den von der Antragstellerin vorgelegten Geschäftsverteilungsplan bestätigt. Danach gehört zur Durchführung des Personaleinsatzes „Telefonate entgegennehmen“ und die „kurzfristige Personalbereitstellung auf Anweisung“. Der Arbeitnehmerin obliegt es jedoch nicht, den konkreten Einsatz der Arbeitnehmer und die Kontrolle ihrer Tätigkeit einschließlich der Ausübung des Weisungsrechts im Einzelnen im Zustellstützpunkt - „vor Ort“ - umzusetzen. Bei der Aufsichtstätigkeit handelt es sich um eine Tätigkeit, die nach den derzeitigen Feststellungen von der Durchführung einer Personaleinsatzplanung entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sowohl zeitlich als auch inhaltlich abgegrenzt werden kann. Allein der Umstand, dass die Personaleinsatzplanung im Einzelfall kurzfristig ausgeführt und im Anschluss durch eine Aufsicht umgesetzt wird, hat nicht zur Folge, dass die dargestellte Unterscheidung nicht mehr getroffen werden kann.

(bb) Ohne tarifrechtliche Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass beide Tätigkeiten ua. die Voraussetzungen für einen reibungslosen Betriebsablauf darstellen, worauf die Rechtsbeschwerde mit Recht hinweist. Allein der Umstand, dass eine Tätigkeit hierzu einen mittelbaren Beitrag leistet, führt nicht dazu, dass sie deshalb dem Richtbeispiel der „Aufsicht“ zugeordnet werden könnte. Die Aufgaben einer „Aufsicht“ haben, wie auch die Stellenbeschreibung zeigt, einen spezielleren Inhalt.

39

Dass bei der Personaleinsatzplanung durch die Arbeitnehmerin zugleich das Betriebsgeschehen beaufsichtigt und kontrolliert werden muss, wie es der Betriebsrat im Rechtsbeschwerdeverfahren geltend macht, ist nach den derzeitigen Feststellungen nicht ersichtlich.

40

b) Unzutreffend ist die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, auch die Arbeitnehmerin M übe überwiegend Tätigkeiten aus, die dem Richtbeispiel der „Aufsicht“ entsprächen.

41



- aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Arbeitnehmerin übe neben ihrer Präsenz in den Zustellstützpunkten N und Mu auch durch ihre Tätigkeit „Personaleinsatz für N und Mu“ sowie als „Ansprechpartnerin der Fragen der Paketzustellung im Zustellstützpunkt mit Leitungsfunktion“ Aufsichtstätigkeiten aus. Hinzu kämen die „Prüfungen aufgrund der Prüfnachweise und Checklisten“, die Aufnahme der Dienstunfälle sowie die Mitwirkung bei der IBIS- und Frachtbemessung. Insgesamt ergebe sich daher, selbst wenn man die unter dem Abschnitt „Ansprechpartnerin für Fragen der Paketzustellung im Zustellstützpunkt mit Leitungsfunktions-Bereich (zB *Handhabung der Scanner; Vorbereitung der Katalogzustellung; Rechercheanfragen bei Unregelmäßigkeiten im Paketbereich bearbeiten*); Kommunikation mit den Paketzentren Kö und Neu; Koordinierung Terminauftragsservice Paket“ zusammengefassten Teiltätigkeiten nur mit 50 vH dem Richtbeispiel „Aufsicht“ zuordne, dass mehr als die Hälfte der Wochenarbeitszeit Aufsichtstätigkeiten umfasse. 42
- bb) Das ist in mehrfacher Hinsicht rechtsfehlerhaft. Es kann nicht davon ausgegangen werden, die Arbeitnehmerin M übe mit mehr als der Hälfte ihrer Wochenarbeitszeit Tätigkeiten aus, die einer höheren als der Entgeltgruppe 4 ETV-DP AG zuzuordnen sind. 43
- (1) Die Rechtsbeschwerde rügt zu Recht, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Würdigung, sämtliche von der Arbeitnehmerin auszuführenden Aufgaben in den Zustellstützpunkten N und Mu seien Aufsichtstätigkeiten, wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen hat. 44
- (a) Die vom Beschwerdegericht vorgenommene Beweiswürdigung - genauer: die Würdigung des gesamten Inhalts der Anhörung und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme (§ 286 Abs. 1 ZPO, § 80 Abs. 2, § 46 Abs. 2 ArbGG) - ist durch das Rechtsbeschwerdegericht nur beschränkt, auf die Wahrung der Voraussetzungen und Grenzen von § 286 ZPO, überprüfbar. Danach kann der Senat lediglich überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht den gesamten Inhalt der Anhörung berücksichtigt, es alle erhobenen Beweise gewürdigt hat, ob die Beweiswürdigung in sich widerspruchsfrei sowie frei von Verstößen gegen die Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze ist und ob 45



sie rechtlich möglich ist (BAG 12. März 1997 - 5 AZR 766/95 - zu I 4 b der Gründe, BAGE 85, 237, 245).

(b) Auch nach diesem eingeschränkten Maßstab erweist sich die Würdigung des Landesarbeitsgerichts als rechtsfehlerhaft. Die Arbeitgeberin hat in ihrem Schriftsatz vom 15. Mai 2007 ausgeführt, dass die Arbeitnehmerin lediglich in der Zeit 7:00 Uhr bis 8:45 Uhr und nicht während der gesamten Anwesenheitszeiten von zweieinhalb Stunden Aufsichtstätigkeiten im Zustellstützpunkt ausübe sowie alle sechs Wochen bei einem Samstagsdienst drei weitere Stunden Aufsichtstätigkeit hinzukäme. Darüber hinaus hat sie in dem nachfolgenden Schriftsatz vom 4. Dezember 2007 näher dargelegt, dass die Aufsichtstätigkeit der Klägerin maximal 10,5 Stunden in der Woche betrage. Zu den anderen Tätigkeiten in den Zustellstützpunkten hat sie lediglich vorgetragen, dass die Arbeitnehmerin den Sachbearbeitern nach Vorgabe zuarbeite. Daher konnte das Landesarbeitsgericht aufgrund dieses Vortrages nicht ohne weitere Begründung davon ausgehen, die gesamte zweieinhalbstündige Tätigkeit im Zustellstützpunkt sei eine Teiltätigkeit, die das Richtbeispiel „Aufsicht“ erfülle. Eine solche Annahme wäre nur dann gerechtfertigt, wenn es sich bei den anderen Tätigkeiten gleichfalls um Aufsichtstätigkeiten oder um Zusammenhangstätigkeiten mit diesen handeln würde. Beides hat das Landesarbeitsgericht weder festgestellt noch kann dies seiner Begründung entnommen werden.

46

(2) Ebenso ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei der Aufgabe „Personaleinsatz für N und Mu“, die es als kurzfristige Personalbereitstellung einordnet, handele es sich wie bei der Arbeitnehmerin Ki um eine Aufsichtstätigkeit, aus den genannten Gründen (*unter a bb [2]*) rechtsfehlerhaft.

47

(3) Unzutreffend ist die weitere tarifliche Bewertung, die Teiltätigkeit der Arbeitnehmerin als „Ansprechpartnerin für Fragen der Paketzustellung“ sei gleichfalls die einer „Aufsicht“. Der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann nicht entnommen werden, aus welchen Gründen es sich um selbständig zu bewertende Teiltätigkeiten handelt und welche tatsächlichen Umstände für die vorgenommene tarifliche Bewertung maßgebend sein sollen. Es fehlt bereits an

48



tatsächlichen Feststellungen, welche Arbeitsleistungen hierbei im Einzelnen anfallen.

(4) Der Senat folgt aus den eben genannten Gründen auch nicht der weiteren Annahme, die „fallweisen Tätigkeiten“, „Prüfungen aufgrund der Prüfnachweise und Checklisten“ sowie die Mitwirkung bei der IBIS- und Frachtbemessung seien der Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG zuzuordnen, weil es sich um Aufsichtstätigkeiten handele. Zudem fehlt es insoweit an Feststellungen, in welchem zeitlichen Umfang diese Tätigkeiten anfallen. Ein anderes kann lediglich für die Aufgabe „Aufnahme von Dienst- und Arbeitsunfällen“ angenommen werden, für die die Beteiligten übereinstimmend davon ausgehen, sie sei der Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG zuzuordnen, weil diese Tätigkeit in der Stellenbeschreibung „Disponent“, einem Richtbeispiel der Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG, aufgeführt ist. 49

c) Weiterhin ist die Bewertung der Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen Me und D nicht rechtsfehlerfrei. 50

aa) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, neben der „Präsenz im Briefeingang und Postfach; Klärung von Reklamationen mit Mitarbeitern; IBIS-Zählungen überprüfen; Anwesenheitskontrollen“ seien die alle vier Wochen für jeweils drei Stunden anfallende alleinige Anwesenheit im Zustellstützpunkt mit Leitungsfunktion, die fallweise Aufnahme von Arbeitsunfällen sowie die fallweise Betreuung des Zustellstützpunkts Aufsichtstätigkeiten iSd. Richtbeispiels der Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG zuzuordnen. Bei den beiden letztgenannten Aufgaben sei zwar der Begriff fallweise von der Arbeitgeberin nicht näher erläutert worden, es könne jedoch unterstellt werden, dass sich diese Tätigkeiten auf mehr als zwölf Minuten in der Woche summierten, so dass beide Arbeitnehmerinnen „insgesamt zu mehr als 50 % mit Aufsichtstätigkeiten befasst seien.“ 51

bb) Das Landesarbeitsgericht hat - mit Ausnahme der Aufnahme von Arbeitsunfällen - rechtsfehlerhaft die fallweise anfallenden Aufgaben der Zustellstützpunkt-Betreuung ohne Begründung als eine der Entgeltgruppe 5 ETV- 52



DP AG zuzuordnende Teiltätigkeit beurteilt. Auch fehlt es an Ausführungen, aus welchen tatsächlichen Umständen es sich ergibt, diese sowie die fallweise Aufnahme von Arbeitsunfällen fielen wöchentlich in einem Umfang von zwölf Minuten an. Daher kann auch unter Berücksichtigung der Teiltätigkeit im Zustellstützpunkt von täglichen dreieinhalb Stunden nicht davon ausgegangen werden, die beiden Arbeitnehmerinnen seien jeweils mit mehr als 3,85 Stunden je Arbeitstag mit Teiltätigkeiten befasst, die die Tätigkeitsmerkmale einer höheren als der Entgeltgruppe 4 ETV-DP AG erfüllten. Dementsprechend konnte der Antrag der Arbeitgeberin nicht mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts zurückgewiesen werden.

- (1) Mit dem Landesarbeitsgericht kann aufgrund einer pauschalen Überprüfung davon ausgegangen werden, dass es sich bei der Aufgabe der „Präsenz im Briefeingang und Postfach“ - ebenso wie bei „Präsenz im Zustellstützpunkt“ der Arbeitnehmerin Ki - um eine Teiltätigkeit handelt, die dem Richtbeispiel „Aufsicht“ zuzuordnen ist (*s. auch unter a bb [1]*). Gleiches gilt für die alle vier Wochen anfallende Tätigkeit im Zustellstützpunkt. Das sehen auch die Beteiligten so und wird von der Rechtsbeschwerde nicht angegriffen. 53
- (2) Das Landesarbeitsgericht hat aber seine weitere Annahme, bei der fallweisen Zustell-Stützpunktbetreuung handele es sich ebenfalls um eine Teiltätigkeit, die eine Aufsichtstätigkeit iSd. Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG darstelle, nicht begründet. Diese Annahme wird auch weder durch Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gestützt noch ist anderweitig ersichtlich, welche Aufgaben hierbei anfallen. 54
- (3) Weiterhin fehlt es an Feststellungen, die die Annahme des Landesarbeitsgerichts gestatten, die Zustellstützpunkt-Betreuung und die Aufnahme von Arbeitsunfällen fielen mit einem wöchentlichen Zeitanteil von mehr als zwölf Minuten an. 55
- (4) Im Übrigen würde eine weitere Aufsichtstätigkeit von mindestens zwölf Minuten in der Woche nicht dazu führen, dass die Arbeitnehmerinnen mit mehr als der Hälfte ihrer Wochenarbeitszeit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 ETV-DP 56



AG ausüben. Bei einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden beträgt die tägliche Arbeitszeit 7,7 Stunden (= 462 Minuten). Die vom Landesarbeitsgericht als einschlägig befundenen Tätigkeiten ergeben lediglich einen Umfang von mindestens 221,4 Minuten je Arbeitstag, nicht aber den nach § 3 Abs. 3 ETV-DP AG erforderlichen Umfang von mehr als 231 Minuten.

d) Das Landesarbeitsgericht hat schließlich die Eingruppierung der Arbeitnehmerin E rechtsfehlerhaft beurteilt. 57

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die „Personaleinsatzplanung für den laufenden und kommenden Tag“ sei nicht mehr der Personalplanung zuzuordnen, sondern der Durchführung bzw. Umsetzung eines vorgegebenen Planes. Die Pflege der Personaleinsatztafel sei hierzu als Reflex-tätigkeit zu sehen, weshalb die Arbeitnehmerin mit vier Stunden am Tag Aufsichtstätigkeit ausübe und daher der Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG zuzuordnen sei. 58

bb) Das ist insgesamt unzutreffend. 59

(1) Die Zuordnung der Personaleinsatzplanung zum Richtbeispiel „Aufsicht“ iSd. Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG ist - wie dargelegt (*unter a bb [2]*) - rechtsfehlerhaft. 60

(2) Gleiches gilt für die tarifliche Bewertung der Tätigkeit „Pflege der Personaleinsatztafel“. Soweit es sich hierbei nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts um eine Zusammenhangstätigkeit mit der Personaleinsatzplanung handeln sollte, die dieser Teiltätigkeit zuzuordnen ist - wozu allerdings Feststellungen fehlen -, und dies mit dem Begriff der „Annex-tätigkeit“ zum Ausdruck gebracht werden sollte, kann diese Teiltätigkeit aus den bereits dargelegten Gründen (*unter a bb [2]*) nicht als Aufsicht iSd. Richtbeispiels der Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG bewertet werden. Im Falle einer eigenständigen Bewertung fehlt es an einer Begründung, aus welchen Gründen es sich um selbständig zu bewertende Teiltätigkeiten handelt und welche tatsächlichen Umstände für die tarifliche Bewertung maßgebend sein sollen. 61



- IV. Diese Rechtsfehler führen zur Aufhebung der Beschwerdeentscheidung. Die Entscheidung erweist sich weder aus anderen Gründen als zutreffend noch kann dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben werden. Für eine Entscheidung durch den Senat fehlt es an den erforderlichen Tatsachenfeststellungen durch das Landesarbeitsgericht. 62
1. Zwar kann das Rechtsbeschwerdegericht Teiltätigkeiten anhand der von den Tarifvertragsparteien vorgegebenen Rechtsbegriffe aus den Eingruppierungsnormen selbst bestimmen (*st. Rspr., zu Arbeitsvorgängen iSd. BAT s. etwa BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 13/08 - Rn. 44; 22. Januar 1986 - 4 AZR 409/84 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 113*). 63
2. Hierzu fehlt es aber an den dafür erforderlichen Tatsachenfeststellungen durch das Landesarbeitsgericht, die es erlauben, einzelne Teiltätigkeiten feststellen zu können, um diese anschließend tariflich zu bewerten. Die notwendigen Tatsachen können weder den stichwortartigen Tätigkeitsbeschreibungen der Arbeitgeberin noch dem in Bezug genommen Sachvortrag der Beteiligten entnommen werden. Der Umstand, dass die Beteiligten offenbar davon ausgehen, dass es sich bei allen genannten Aufgaben in den einzelnen Tätigkeitsbeschreibungen der Arbeitnehmerinnen jeweils zugleich um Teiltätigkeiten im Tarifsinne entsprechend der maßgebenden Eingruppierungsregelung des § 3 Abs. 3 ETV-DP AG handelt, entlastet das Landesarbeitsgericht nicht von der Feststellung der zugrunde liegenden Tatsachen. Denn bereits die Bestimmung und Angrenzung der konkreten Tätigkeiten als Teiltätigkeiten im tariflichen Sinn ist eine rechtliche Bewertung, über die die Beteiligten auch nicht einvernehmlich verfügen können (*BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 13/08 - Rn. 45; 22. Januar 1986 - 4 AZR 409/84 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 113*). 64
3. Im Rahmen der danach erforderlichen neuen Anhörung wird das Landesarbeitsgericht zunächst aufgrund des nach § 83 ArbGG von Amts wegen noch zu ermittelnden näheren Inhalts der in den Tätigkeitsbeschreibungen aufgeführten Aufgaben die einzelnen Teiltätigkeiten zu bestimmen haben. Hierzu kann es auch erforderlich sein, den tatsächlichen Umfang der „fallweise“ 65



ausgeführten Tätigkeiten näher zu bestimmen, um feststellen zu können, welche Entgeltgruppe bei der Zusammenzählung der einzelnen Teiltätigkeiten iSv. § 3 Abs. 3 ETV-DP AG maßgebend ist. Von weiteren Hinweisen sieht der Senat ab.

Bepler

Creutzfeldt

Treber

Pfeil

Pieper



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)