

Aktenzeichen: 4 ABR 54/02
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluß vom 26. November 2003
- 4 ABR 54/02 -

I. Arbeitsgericht
Lübeck

Beschluß vom 12. Dezember 2001
- 4 BV 64/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Beschluß vom 5. November 2002
- 5 TaBV 4 a/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Außertariflicher Angestellter in der Metallindustrie

Gesetze:

Manteltarifvertrag der Metallindustrie in den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein sowie in den Landkreisen Harburg und Stade vom 18. Mai 1990/20. April 2000 (MTV) § 1 Nr. 2.3; Gehaltsrahmentarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie desselben räumlichen Geltungsbereichs vom 27. Mai 1988 (GRTV) § 1 Nr. 2 Buchst. b; Gehaltstarifvertrag für die Metallindustrie Hamburg und Umgebung, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein vom 31. Mai 2002 (GTV) § 1 Buchst. b; TVG § 1 Auslegung; BetrVG § 99

Leitsatz:

Stellt der Tarifvertrag für das Abstandsgebot des Außertariflichen (AT) Angestellten zum Tarifangestellten auf die prozentuale Überschreitung des "Tarifgehaltes" ab, ist mangels anderweitiger Bestimmung des Tarifvertrages die monatliche Vergütung des AT-Angestellten für die Abstandsberechnung auch dann maßgebend, wenn dessen Arbeitszeit die tarifliche Arbeitszeit überschreitet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



4 ABR 54/02
5 TaBV 4 a/02
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. November 2003

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Arbeitgeberin und Antragstellerin,

2.

Betriebsrat, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 26. November 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Jürgens und Rupprecht für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 5. November 2002 - 5 TaBV 4 a/02 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Arbeitgeberin erstrebt die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung eines Tarifangestellten zum Außertariflichen Angestellten (AT-Angestellten).

Die Arbeitgeberin ist als Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Metallindustrie Hamburg-Schleswig-Holstein e.V. an die Tarifverträge für die Metallindustrie in Schleswig-Holstein gebunden, insbesondere an den Manteltarifvertrag der Metallindustrie in den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein sowie in den Landkreisen Harburg und Stade vom 18. Mai 1990/20. April 2000 (MTV), den Gehaltsrahmentarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie desselben räumlichen Geltungsbereichs vom 27. Mai 1988 (GRTV) sowie den Gehaltstarifvertrag für die Metallindustrie Hamburg und Umgebung, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein vom 31. Mai 2002 (GTV). Vom persönlichen Geltungsbereich des MTV, des GRTV sowie des GTV sind neben den leitenden Angestellten gem. den - von den Gliederungsbezeichnungen, der Verwendung des Begriffes „Beschäftigungsgruppe“ statt „Tätigkeitsgruppe“ im GRTV und der im MTV und im GRTV nicht enthaltenen nachfolgend zitierten Sonderregelung zum räumlichen Geltungsbereich abgesehen - wortgleichen Bestimmungen des § 1 Nr. 2.3 MTV, des § 1 Nr. 2 Buchst. b GRTV und § 1 Buchst. b GTV - letzterer wird hier zitiert und nachfolgend allein angeführt - ausgenommen

Angestellte,

1. die ein Aufgabengebiet haben, das höhere Anforderungen stellt als die höchste Tätigkeitsgruppe verlangt und
2. die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Angestellte gelten und
3. für die Tarifgebiete Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein:
deren Monatseinkommen - ohne Grundvergütung und Zuschläge für gesondert abgerechnete Mehrarbeitsstunden



den - das Tarifgehalt der Gehaltsgruppe 9 (Hauptstufe)
um mehr als 16 % übersteigt.

Entfällt eine dieser Bedingungen, unterliegt der Angestellte
wieder dem Geltungsbereich des Tarifvertrages.

Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt gem. § 3 Nr. 1.1 MTV 35 Stunden. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers kann dessen individuelle regelmäßige Arbeitszeit auf wöchentlich 40 Stunden verlängert werden (§ 3 Nr. 1.2 MTV). Die Zahl dieser Arbeitnehmer darf 13 % aller Beschäftigten des Betriebes einschließlich der leitenden Angestellten und AT-Angestellten nicht übersteigen (§ 3 Nr. 1.2.2 MTV).

Nach der Gehaltstabelle beträgt das Tarifgehalt der Gehaltsgruppe 9 H (Hauptstufe) GRTV/GTV - nachfolgend meist kurz: G 9 H - gem. § 3 GTV für Angestellte in Schleswig-Holstein seit dem 1. Juni 2002 - umgerechnet - 4.001,00 Euro. Es ist auf eine regelmäßige tarifliche Arbeitszeit von 35 Wochenstunden bezogen.

§ 2 Nr. 4 GTV bestimmt:

Angestellte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweicht, erhalten ein Tarifgehalt, das nach folgender Formel errechnet wird:

$$\frac{\text{Tarifgehalt (gem. Gehaltstarifvertrag)} \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}}{\text{Tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}}$$

Zum 1. März 2000 übertrug die Arbeitgeberin dem bei ihr seit dem 15. August 1997 als Tarifangestellten beschäftigten Angestellten S die Leitung des Produktions-segments Vapor, Optik und Sensorik. Damit hat er seitdem ein Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt, als die höchste „Tätigkeitsgruppe“ (§ 1 Buchst. b Nr. 3 GTV) des GRTV - hier „Gehaltsgruppe“ genannt - verlangt. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden erhielt der Angestellte S neben dem Tarifgehalt G 9 H berechnet auf 40 Stunden/Woche in Höhe von 4.572,57 Euro eine außertarifliche Zulage in Höhe von 82,76 Euro, insgesamt 4.655,33 Euro monatlich.

Die Arbeitgeberin will S ab Oktober 2001 bei einem Anfangsgehalt von monatlich 4.655,33 Euro brutto und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden als AT-Angestellten beschäftigen. Unter Vorlage des schriftlichen Vertragsentwurfs vom 10. Oktober 2001, nach dem S als „Außertariflicher Angestellter“ iSv. § 1 Buchst. b Nr. 2 GTV gilt, sowie der Tätigkeitsbeschreibung beantragte sie die Zustimmung des



Betriebsrats zur Umgruppierung des Angestellten S zum AT-Angestellten. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung. Die Beteiligten streiten nicht darüber, dass diese Zustimmungsverweigerung form- und fristgemäß erfolgt ist. Sie stimmen auch darin überein, dass vorliegend die tariflichen Voraussetzungen des § 1 Buchst. b Nr. 1 GTV - über den Anforderungen der höchsten Beschäftigungsgruppe liegendes Anforderungsniveau des Aufgabengebiets - und § 1 Buchst. b Nr. 2 GTV - schriftlicher Einzelarbeitsvertrag eines Außertariflichen Angestellten - erfüllt sind. Streitig ist allein, ob die tariflichen Voraussetzungen des sog. Mindestabstandsgebots des § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV vorliegen.

Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, der tariflich geforderte Mindestabstand sei gewahrt. Für die Auslegung des § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV sei die Entscheidung des Senats vom 21. Juni 2000 (- 4 AZR 793/98 - BAGE 95, 133 = AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 65 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 118) einschlägig. Die tarifliche Regelung des Mindestabstandsgebots in jenem Falle stimme im Wesentlichen mit der im Streitfalle überein. Die vom Senat in der genannten Entscheidung vertretene Auffassung halte sie für zutreffend. Der Tarifnorm des § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV sei ihrem Wortlaut nach nicht zu entnehmen, dass für die Berechnung des Mindestabstands von 16 % das Tarifgehalt, welches sich auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden beziehe, vorliegend auf eine 40-Stundenwoche hochgerechnet werden müsse. Dies widerspreche auch dem Sinn und Zweck eines AT-Vertrages, der nach dem Willen der Arbeitsvertragsparteien gerade die Lösung von der tariflichen Grundlage bewirken solle. Der tariflich geforderte Mindestabstand betrage derzeit 4.641,16 Euro (4.001,00 Euro plus 16 %). Das einzelvertraglich zugesagte Gehalt von 4.655,33 Euro liege oberhalb des tariflich geforderten Mindestabstands.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung des Angestellten A S zum AT-Angestellten zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin müsse bei der Berechnung des Mindestabstands das in § 3 GTV angegebene Tarifgehalt G 9 H auf eine 40-Stundenwoche hochrechnen, so dass das AT-Gehalt zumindest 5.304,18 Euro betragen müsse (4.572,57 Euro plus 16 %). Die Arbeitgeberin könne sich auch nicht mit Erfolg auf die Entscheidung des Senats vom 21. Juni 2000 (- 4 AZR 793/98 - aaO) berufen. Diese sei hier nicht einschlägig, denn die ihr zugrunde liegende Tarifnorm (§ 1 MTV Stahl) sei nicht mit dem



hier im Streit befindlichen § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV zu vergleichen, die bei dem Mindestabstandsgebot ausdrücklich durch die Herausnahme der Leistung von Mehrarbeitsstunden eine Arbeitszeitkomponente enthalte. Der MTV Stahl kenne auch nicht die Möglichkeit, die tarifliche Arbeitszeit für 13 % der Beschäftigten auf 40 Stunden pro Woche anzuheben. Im Übrigen beruhe die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Juni 2000 (- 4 AZR 793/98 -) auf einem Denkfehler. Soweit das Bundesarbeitsgericht darin ausgeführt habe, dass bei einem Mindestabstandsgebot die Arbeitszeit nicht anzugleichen sei, weil für den AT-Angestellten gerade eine tarifliche Arbeitszeit nicht gelte, vermenge das Bundesarbeitsgericht hier sachwidrig Tatbestandsmerkmal und Rechtsfolge. Die Nichtgeltung des tariflichen Arbeitszeitsystems für AT-Angestellte sei erst die Rechtsfolge und habe bei der Prüfung des Tatbestandsmerkmals „Mindestabstandsgebot“ außer Betracht zu bleiben. Erst die Rechtsfolge erlaube es dem Arbeitgeber, die betroffenen Angestellten über die tariflich vorgesehenen Arbeitszeitregelungen hinaus zu beschäftigen. Als Bezugsgröße sei das AT-Gehalt somit auf 40/35 aufzustocken, nämlich auf das „Tarifgehalt“ eines mit 40 Wochenstunden beschäftigten Angestellten, wie aus der Umrechnungsformel des § 2 Nr. 5 GTV - gemeint: § 2 Nr. 4 GTV - folge. Erst wenn auf diesem Niveau das Mindestabstandsgebot erfüllt sei, sei es erlaubt, von einem AT-Angestellten zu sprechen, und demzufolge sei es auch dann erlaubt, den so festgestellten AT-Angestellten aus den tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen herauszunehmen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde erstrebt der Betriebsrat die Abweisung des Antrages.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben mit rechtsfehlerfreier Begründung die Zustimmung des Betriebsrats zu der Umgruppierung des Angestellten S zum AT-Angestellten ersetzt.

I. Zutreffend haben die Vorinstanzen angenommen, dass der Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG bei der Umgruppierung des Angestellten S zum AT-Angestellten hat. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (31. Oktober 1995 - 1 ABR 5/95 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 131; 27. Januar 1998 - 1 ABR 38/97 -; jüngst 23. September 2003 - 1 ABR 35/02 - zur Veröffentlichung vorgesehen <ZVv>.).



1. Gegenstand der Ein- oder Umgruppierung ist die Einordnung des Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema. Dies ist keine konstitutive Maßnahme, sondern ein Akt der Rechtsanwendung. Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG soll dazu beitragen, dass diese Rechtsanwendung möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt. Daher ist der Betriebsrat zur Prüfung verpflichtet, ob die dem Arbeitnehmer zugewiesenen Tätigkeiten den Anforderungen einer Gehaltsgruppe der anzuwendenden Vergütungsordnung entsprechen. Will der Arbeitgeber feststellen, dass der Arbeitnehmer nicht in eine der Gehaltsgruppen der nach ihrem Geltungsbereich maßgeblichen Vergütungsordnung einzugruppieren ist, weil die vorgesehene Tätigkeit höherwertige Qualifikationsmerkmale aufweist, so hat er gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dazu die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, weil er den Arbeitnehmer nach der maßgeblichen Vergütungsordnung eingruppiert sieht, so kann der Arbeitgeber gem. § 99 Abs. 4 BetrVG ein entsprechendes Ersetzungsverfahren durchführen. In diesem ist die Richtigkeit der Beurteilung zu überprüfen (*BAG 31. Oktober 1995 - 1 ABR 5/95 - aaO; 23. September 2003 - 1 ABR 35/02 - zVv.*).

2. Eine solche Meinungsverschiedenheit liegt hier vor. Die Arbeitgeberin hat dem Betriebsrat als Ergebnis ihrer Eingruppierungsprüfung mitgeteilt, der Angestellte S falle ab Oktober nicht mehr unter den Geltungsbereich des GRTV, sondern sei AT-Angestellter. Da der Betriebsrat zu dieser Bewertung seine Zustimmung mit der Begründung verweigert hat, der Angestellte falle nach wie vor unter den Geltungsbereich des GRTV, war die Arbeitgeberin gehalten, das Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen, wenn sie die Umgruppierung durchführen wollte.

II. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Umgruppierung des Tarifangestellten S zum AT-Angestellten zu Unrecht verweigert. Dieser ist seit dem 1. Oktober 2001 nicht mehr nach dem GRTV eingruppiert, sondern fällt als AT-Angestellter nicht mehr unter dessen persönlichen Geltungsbereich.

1. Es ist davon auszugehen, dass der GRTV auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Angestellten S und der Arbeitgeberin zunächst ab 15. August 1997 - Eintrittsdatum des S - anwendbar war. Die Arbeitgeberin ist kraft ihrer Verbandsmitgliedschaft an den GRTV gebunden. Für den Angestellten S ist dies nicht festgestellt. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Eingruppierung des Arbeitnehmers unter Mitbestimmung des Betriebsrats besteht aber auch bei individualrechtlich begründeter Anwendbarkeit



einer Vergütungsordnung, etwa auf Grund betrieblicher Übung (*BAG 23. November 1993 - 1 ABR 34/93 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 111 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 119*). Davon ist hier auszugehen. Denn S war nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts bis zu der hier umstrittenen Umgruppierung zum AT-Angestellten in G 9 H GRTV eingruppiert.

2. Seit der Änderung seines Aufgabengebiets fällt der Angestellte S als AT-Angestellter nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des GRTV.

a) Zwischen den Beteiligten ist unstreitig, dass der Angestellte S die Voraussetzungen des „Außertariflichen Angestellten“ nach § 1 Buchst. b Nr. 1 und Nr. 2 GTV erfüllt. Er hat zumindest ab 1. Oktober 2001 ein Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt, als die höchste Tätigkeitsgruppe verlangt, und gilt auf Grund der vertraglichen Regelungen vom 10. Oktober 2001 als „Außertariflicher Angestellter“.

b) Entgegen der Ansicht des Betriebsrats ist aber auch der Mindestabstand bei der Vergütung (§ 1 Buchst. b Nr. 3 GTV) gewahrt. Das Monatseinkommen des S übersteigt ab 1. Oktober 2001 das „Tarifgehalt der Gehaltsgruppe 9 (Hauptstufe)“ um mehr als 16 %. Die Auffassung des Betriebsrats, für die Feststellung des tariflich geregelten Mindestabstands sei das Tarifgehalt der Gehaltsgruppe G 9 H in dem Verhältnis zu erhöhen, in dem die Normalarbeitszeit des AT-Angestellten die tarifliche Regelarbeitszeit von 35 Wochenstunden übersteige, findet in § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV keine Stütze. Dies haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel



gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (zB *Senat 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - BAGE 73, 364 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 144 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 28*).

bb) Nach Wortlaut und Gesamtzusammenhang sieht das sog. Mindestabstandsgebot in § 1 Buchst. b Nr. 3 GRTV bei unterschiedlicher Regelarbeitszeit des AT-Angestellten und der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit des Tarifangestellten die Umrechnung einer der beiden Vergleichsgrößen auf die der anderen zugrunde liegende Arbeitszeit nicht vor. Dies hat der Senat für eine in ihren Grundzügen vergleichbare tarifliche Mindestabstandsregelung - § 1 Nr. 3 Abs. 2 MTV Stahl - entschieden (*21. Juni 2000 - 4 AZR 793/98 - BAGE 95, 133 = AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 65 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 118*). Dieses Urteil haben die Vorinstanzen mit Recht für die Entscheidung dieses Beschlussverfahrens herangezogen.

cc) Das tarifliche Mindestabstandsgebot des § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV enthält zudem - anders als § 1 Nr. 3 Abs. 2 MTV Stahl - eine Arbeitszeitkomponente, indem in dieser Tarifnorm für die Vergleichsgröße „Monatseinkommen“ bestimmt ist, dass damit das „Monatseinkommen - ohne Grundvergütung und Zuschläge für gesondert abgerechnete Mehrarbeitsstunden -“ gemeint ist. Die Tarifvertragsparteien haben also ausdrücklich nicht vereinbart, dass jegliche Mehrarbeitsvergütung bei der Vergleichsgröße „Monatseinkommen“ außer Ansatz zu bleiben habe. Sie haben dies - weder die Beteiligten noch die Vorinstanzen haben das gesehen - lediglich für die Grundvergütung und Zuschläge „für gesondert abgerechnete“ Mehrarbeitsstunden bestimmt. Daraus folgt im Umkehrschluss zwingend, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eine vereinbarte Mehrarbeitspauschale für regelmäßig anfallende Mehrarbeitsstunden für die Vergleichsgröße „Monatseinkommen“ mitzählt. Nach dem ausdrücklichen Tarifwortlaut darf auch bei einer die Mehrarbeit mitabgeltenden vereinbarten Gesamtvergütung die Vergleichsgröße „Monatseinkommen“ nicht um einen Mehrarbeitsvergütungsanteil gekürzt werden. Wenn aber schon Vergütung für Mehrarbeit, sofern es sich nicht um solche „für gesondert abgerechnete Mehrarbeitsstunden“ handelt, für die Vergleichsgröße „Monatseinkommen“ mitzählt, gilt dies erst recht für das gesamte „Monatseinkommen“ des Angestellten, das die Gegenleistung für seine Arbeit in einer die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit überschreitenden vereinbarten Regelarbeitszeit ist.



dd) Die Kritik des Betriebsrats an der Entscheidung vom 21. Juni 2000 (- 4 AZR 793/98 - aaO) überzeugt den Senat ebenso wenig wie diejenige an der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts.

(1) Dem Senat wirft der Betriebsrat vor, wenn er meine, dass bei dem Mindestabstandsgebot die Arbeitszeit nicht auszugleichen sei, weil für den AT-Angestellten gerade eine tarifliche Arbeitszeit nicht gelte, vermenge er „hier sachwidrig Tatbestandsmerkmal und Rechtsfolge“. Dies ist nicht der Fall. Der Senat ist bei der Auslegung des § 1 Nr. 3 Abs. 2 MTV Stahl zu dem Ergebnis gelangt, dass die Arbeitszeit des AT-Angestellten nach der Tarifnorm für den Mindestabstand keine Rolle spielt. Die Arbeitszeit des AT-Angestellten ist kein Tatbestandsmerkmal der Bestimmung des AT-Angestellten in dieser Tarifnorm. Von einer Vermengung von Tatbestand und Rechtsfolge kann daher keine Rede sein.

(2) Die Umrechnungsvorschrift des § 2 Nr. 4 GTV ist für die Bestimmung des Tatbestandsmerkmals „Tarifgehalt der Gehaltsgruppe 9 (Hauptstufe)“ in § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV nicht behilflich. Aus dieser Umrechnungsvorschrift folgert der Betriebsrat, der Begriff „Tarifgehalt“ in § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV sei nicht gleichbedeutend mit dem Tarifgehalt als Gegenleistung für eine Arbeitsleistung von 35 Stunden in der Woche (tarifliche regelmäßige Arbeitszeit). Denn nach der Terminologie des Tarifvertrages sei auch das Gehalt eines Tarifangestellten mit einer von der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit „Tarifgehalt“, wie sich aus § 2 Nr. 5 GTV - gemeint § 2 Nr. 4 GTV - ergebe. Der GTV kenne also kein „statisches“ Tarifgehalt. Mit Blick auf das Mindestabstandsgebot soll dies heißen, ein mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigter Tarifangestellter in G 9 H habe ein „Tarifgehalt“ von 40/35 von 4.001,00 Euro. Dies trifft zwar iSv. § 2 Nr. 4 GTV zu. Das individuelle „Tarifgehalt“ des mit einer von der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigten Angestellten in G 9 H ist jedoch nicht mit der Bezugsgröße „Tarifgehalt der Gehaltsgruppe 9 (Hauptstufe)“ in § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV identisch. Denn die Umrechnungsformel regelt auch die Berechnung des Gehalts eines teilzeitbeschäftigten Angestellten, das als Bezugsgröße für das Mindestabstandsgebot nicht in Betracht kommt. „Das“ Tarifgehalt iSv. § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV ist der in der Gehaltstabelle des § 3 GTV genannte Betrag. Für die vom Betriebsrat vertretene Auslegung des Mindestabstandsgebots bedürfte es eines anderen Tarifwortlauts als Grundlage, etwa des Inhalts, ausgenommen



vom persönlichen Geltungsbereich des GTV seien Angestellte, deren Monatseinkommen ... „ihr“ Tarifgehalt der Gehaltsgruppe 9 (Hauptstufe) um mehr als 16 % übersteige.

(3) Der Hinweis des Betriebsrats, vorliegend sei die Arbeitszeit der AT-Angestellten der Arbeitgeberin - und damit die des Angestellten S -, die 40 Wochenstunden betrage, identisch mit einer möglichen tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, begründet nicht die von ihm für erforderlich gehaltene Hochrechnung des Tarifgehalts G 9 H auf eine 40-Stundenwoche. Denn darauf, aus welcher regelmäßigen Arbeitszeit des - außertariflichen - Angestellten dessen „Monatseinkommen“ resultiert, kommt es, wie bereits ausgeführt, für das Mindestabstandsgebot in § 1 Buchst. b Nr. 3 GRTV nicht an.

(4) Zwar erhält ein mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigter Tarifangestellter mit Gehalt nach G 9 H ein „Tarifgehalt“ - iSv. § 2 Nr. 4 GTV - (4.572,57 Euro, nämlich 4.001,00 Euro dividiert durch 35, Zwischenergebnis multipliziert mit 40), das nicht weit entfernt von dem tariflich geforderten Mindest-„Monatseinkommen“ des AT-Angestellten liegt (116 % von 4.001,00 Euro ergibt 4.641,16 Euro). Daraus kann aber nicht gefolgert werden, die Gesamtregelung zur Bestimmung des AT-Angestellten, die sicherstellen solle, dass die Wahrnehmung „höherer Anforderungen“ auch zu einem materiellen Ausgleich führe, verfehle ihren Zweck, wie der Betriebsrat meint. Denn der AT-Status erfordert nach § 1 Buchst. b GTV neben einem die Anforderungen der höchsten Tarifgruppe übersteigenden Aufgabengebiet und dem Gehaltsmindestabstand die Einigung der Arbeitsvertragsparteien über die AT-Eigenschaft des Angestellten in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (§ 1 Buchst. b Nr. 2 GTV). Auf eine solche Vereinbarung wird sich der Angestellte regelmäßig nur einlassen, wenn ihm die Vertragsbedingungen als AT-Angestellter verglichen mit denen eines Tarifangestellten der höchsten Gehaltsgruppe vorteilhaft erscheinen, zumindest dann, wenn er - wie der Angestellte S im vorliegenden Fall - bereits in einem Arbeitsverhältnis als Tarifangestellter zum Arbeitgeber steht. Die dem Angestellten S zusätzlich zum Gehalt angebotenen Vertragsbedingungen scheinen für diesen per Saldo eine Verbesserung zu sein. Die Arbeitgeberin hat dazu behauptet, ihr übertarifliches Leistungsgefüge grenze sich signifikant vom tariflichen Leistungsniveau ab. Benannt hat sie dazu die vertragliche Regelung mit S bezüglich der Absicherung im Krankheitsfall und bei Unfall sowie die Zusage einer Tantieme.



(5) Angesichts dieses zweifelsfreien Auslegungsergebnisses kommt es auf andere Auslegungskriterien, insbesondere die Tarifgeschichte nicht mehr an.

(6) Die Rügen des Betriebsrats, das Landesarbeitsgericht habe in zweifacher Hinsicht den Amtsermittlungsgrundsatz (§ 83 ArbGG) verletzt, sind unbegründet. Die Bezeichnung der Tarifnorm des § 1 Nr. 3 Abs. 2 MTV Stahl und des § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV als „vergleichbare Tarifnormen“ durch das Landesarbeitsgericht ist eine - zutreffende - Wertung, nicht hingegen eine auf unzureichender Amtsermittlung beruhende unzutreffende Tatsachenfeststellung. Die Tarifgeschichte, die der Betriebsrat als unzutreffend festgestellt sehen will, ist für die Tarifauslegung im Streitfall ohne Bedeutung.

ee) Nach alledem kommt es für die Vergleichsgröße „Tarifgehalt“ in § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV nur auf den Tabellenwert des Gehaltstarifvertrages an. Für die Vergleichsgröße „Monatseinkommen“ des AT-Angestellten spielt es keine Rolle, aus welcher regelmäßigen Arbeitszeit dieses resultiert.

c) Die Arbeitgeberin hat vorliegend das Mindestabstandsgebot für das Monatseinkommen des § 1 Buchst. b Nr. 3 GTV in diesem Sinne beachtet. Das dem Angestellten S zugesagte „Monatseinkommen“ beläuft sich auf 4.655,33 Euro brutto und überschreitet daher den tariflich geforderten Mindestabstand von 16 % (4.641,16 Euro) zum „Tarifgehalt der Gehaltsgruppe 9 (Hauptstufe)“. Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung des S zum AT-Angestellten war daher zu ersetzen.

Schliemann

Wolter

Bott

Jürgens

Rupprecht



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

