

Aktenzeichen: 4 ABR 63/86

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Beschluß vom 16. Juni 1987

- 4 ABR 63/86 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 25. April 1985

- 5 BV 4/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 6. Mai 1986

- 4 TaBV 91/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Eingruppierung von Offsetkopierer

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie; LRTV für die
gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie vom
6. Juli 1984, Lohngruppe V (Offsetkopierer); BetrVG § 99

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats: Eingruppierung von Offsetkopierer; Richtbeispiele
umfassen auch Zusammenhangsarbeiten; Prüfung auf
Kopierfähigkeit; Endkontrolle mit Korrektur und
Nachbehandlung als mittlere r Verantwortung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 ABR 63/86

4 ABR 63/86

4 ABR 63/86

4 TaBV 91/85 Frankfurt am Main

Verkündet am

16. Juni 1987

Bittner,

Amtsinspektor

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 16. Juni 1986 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen
Richter Dr. Kiefer und Schmalz beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners
gegen den Beschluß des Landesarbeitsge-
richts Frankfurt am Main vom 6. Mai 1986
- 4 TaBV 91/85 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

Der Antragsgegner ist der Betriebsrat der Antragstellerin,
einem Unternehmen der Druckindustrie. Im Betrieb der Antrag-
stellerin werden auf die Arbeitsverhältnisse der gewerblichen
Arbeitnehmer die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die
gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bun-
desrepublik Deutschland (einschl. Berlin-West) (MTV) sowie des
Lohnrahmentarifvertrages für diesen Personenkreis vom 6. Juli
1984 (LRTV) angewendet. Der Lohnrahmentarifvertrag sah eine Neu-
einteilung der Lohngruppen vor.

Mit Schreiben vom 5. Dezember 1984 beantragte die Antrag-
stellerin beim Antragsgegner dessen Zustimmung zur Eingruppierung
der Offsetkopierer S , B und R in die Lohn-
gruppe V. Der Antragsgegner verweigerte seine Zustimmung mit den
Schreiben vom 10. Dezember 1984, die der Antragstellerin am



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



gleichen Tage zugingen, mit der Begründung, daß eine Eingruppierung in Lohngruppe VI tarifgerecht sei.

Die betroffenen Arbeitnehmer sind als Offsetkopierer mit dem Herstellen von Negativ- und Positivkopien im Kopierrahmen, der maschinellen und manuellen Entwicklung von Offsetdruckplatten sowie der Nachbehandlung und Korrektur dieser Platten beschäftigt.

Die Antragstellerin hat die Auffassung vertreten, daß die von ihr beabsichtigte Eingruppierung in Lohngruppe V tarifgerecht sei. Die Tätigkeit der betroffenen Offsetkopierer sei im Richtbeispiel Nr. 6 der Lohngruppe V aufgeführt. Dies sei für die Eingruppierung entscheidend. Damit entfalle die Möglichkeit einer Eingruppierung in Lohngruppe VI.

Die Antragstellerin hat beantragt, die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiter Konrad S , Karl-Heinz B und Herbert R in die Lohngruppe V des LRTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat die Zurückweisung des Antrags beantragt und die Auffassung vertreten, daß die betroffenen Arbeitnehmer in Lohngruppe VI einzugruppieren seien. Nach den tariflichen Bestimmungen seien die abstrakten Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung maßgeblich. Die Richtbeispiele enthielten keinen abschließenden Katalog sämtlicher Tätigkeiten, die üblicherweise in einem Druckereibetrieb anfielen. Insbesondere sei der Tätig-



keitsbereich "Kopie" nur lückenhaft dargestellt. Die in dem Tätigkeitsbeispiel Nr. 6 der Lohngruppe V genannten Tätigkeiten umfaßten nicht die Überprüfung der Vorlagen auf ihre Kopierfähigkeit und die abschließende Kontrolle. Diese Aufgaben würden jedoch vorliegend den Offsetkopierern obliegen. Darin komme eine Verantwortung zum Ausdruck, die nicht mehr dem Richtbeispiel Nr. 6 der Lohngruppe V, sondern den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen der Lohngruppe VI entspreche. Dies gelte insbesondere auch im Hinblick darauf, daß überwiegend hochwertige Produkte hergestellt würden.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragsgegners zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Zurückweisungsantrag weiter. Die Antragstellerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht erkannt, daß die Zustimmung des Antragsgegners zur Umgruppierung der Arbeitnehmer S , B und R in die Lohngruppe V zu ersetzen ist.

Die Zulässigkeit des gestellten Antrags und die Antragsbefugnis der Antragstellerin ergeben sich aus § 99 Abs. 4 BetrVG. Ein Beteiligungsrecht des Antragsgegners bei der von der Antragstellerin beabsichtigten personellen Maßnahme ergibt sich aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Die Antragstellerin beabsichtigt, die Tätigkeit der Arbeitnehmer Sch , B und R der



Lohngruppe V LRTV zuzuordnen. Da der LRTV von der Antragstellerin auf die Arbeitsverhältnisse aller gewerblichen Arbeitnehmer im Betrieb angewendet wird, handelt es sich um die Anwendung abstrakter, allgemeiner "Eingruppierungsgrundsätze", die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG begründet (BAG Beschlüsse vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 -, - 4 ABR 60/85 -, - 4 ABR 80/83 -, zur Veröffentlichung bestimmt; Beschluß vom 28. Januar 1986 - 1 ABR 8/84 -, zur Veröffentlichung bestimmt). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht bei Ein- oder Umgruppierungen in Form eines Mitbeurteilungsrechts. Bei der Festlegung der der Tätigkeit des Arbeitnehmers entsprechenden Lohngruppe handelt es sich um die Anwendung tariflicher Bestimmungen auf einen vorgegebenen Sachverhalt. Insoweit hat der Betriebsrat kein Mitgestaltungsrecht, sondern übt eine Richtigkeitskontrolle im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und des Schutzes des einzelnen Arbeitnehmers vor einer unzutreffenden Ein- oder Umgruppierung aus (BAGE 42, 121, 127 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 28. Januar 1986 - 1 ABR 8/84 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

Die von der Antragstellerin geplante Maßnahme ist eine Umgruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, da die Antragstellerin die Arbeitnehmer S , B und R , deren Tätigkeit unverändert geblieben ist, in eine Lohngruppe des neu in Kraft getretenen Lohnrahmentarifvertrages überführen will (BAGE 13, 182, 188 = AP Nr. 2 zu § 63 BetrVG; BAG Beschluß vom 9. Oktober 1970 - 1 ABR 18/69 -, AP Nr. 4 zu § 63 BetrVG).



Der beabsichtigten Umgruppierung in die Lohngruppe V hat der Antragsgegner form- und fristgerecht (§ 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG) mit der Begründung widersprochen, daß die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe VI erfülle und sie daher in diese Lohngruppe umzugruppieren seien. Entgegen der Auffassung des Antragsgegners verstoßen die von der Antragstellerin beabsichtigten Umgruppierungen jedoch nicht gegen tarifliche Bestimmungen (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG), so daß die von ihm verweigerte Zustimmung zu ersetzen ist. Zur tariflichen Bewertung der Tätigkeit der Arbeitnehmer S, B und R sind folgende Bestimmungen des Lohnrahmen-tarifvertrages heranzuziehen:

"§ 4

Eingruppierung

1. Jeder Arbeitnehmer ist aufgrund der von ihm vertraglich auszuübenden bzw. ausgeübten Tätigkeit in eine der Lohngruppen des § 3 einzugruppieren. Für die Eingruppierung sind die abstrakten Merkmale entscheidend. Erweiterte Arbeitsaufgaben sind entsprechend zu berücksichtigen.
2. Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Lohngruppen zuzuordnen sind, so erfolgt die Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit.

§ 3

Lohngruppen

1. Zur Eingruppierung der Arbeitnehmer werden nachstehende Lohngruppen vereinbart:

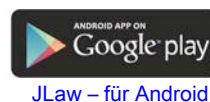
Lohngruppe V

Tätigkeiten,

- die durch eine einschlägige abgeschlossene



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Berufsausbildung oder einen gleichwertigen Abschluß vermitteltes Fachwissen erfordern, das auch durch entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,

- die mittleren Anforderungen an Aufmerksamkeit sowie Denktätigkeit voraussetzen,
- die fallweise mittlerer muskelmäßiger Beanspruchung unterliegen,
- die mit mittlerer Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.

In Lohngruppe V ist als Richtbeispiel genannt:

Nr. 6

Montieren einfacher Formen; Herstellen von Negativ- oder Positivkopien im Kopierahmen; Offsetdruckplatten manuell oder maschinell entwickeln, Platten korrigieren und nachbehandeln.

Lohngruppe VI

Tätigkeiten,

- die neben der abgeschlossenen Berufsausbildung erweitertes Fachwissen erfordern, das auch durch entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,
- die großen Anforderungen an Genauigkeit und Konzentration sowie Denktätigkeit im Sinne z. B. von Überlegen, Suchen, Prüfen und Rechnen voraussetzen,
- die fallweise zumindest erhöhter muskelmäßiger Beanspruchung unterliegen,
- die mit großer Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind."

Nach dem Wortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang, die bei der Tarifauslegung gleichwertig zu berücksichtigen sind (BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), folgt aus § 4 Ziff. 1 Satz 1 LRTV, daß der Arbeitnehmer aufgrund der von



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ihm vertraglich auszuübenden bzw. ausgeübten Tätigkeit in eine der Lohngruppen des § 3 LRTV einzugruppieren ist. Erfüllt seine Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale einer Lohngruppe, so steht dem Arbeitnehmer ein entsprechender tariflicher Lohnanspruch zu. Der Entscheidung des Arbeitgebers kommt damit nur deklaratorische Bedeutung zu.

Für die Eingruppierung ist nach § 4 Ziff. 2 LRTV die Überwiegende Tätigkeit maßgebend. Dies gilt nicht nur dann, wenn der Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten ausübt, die verschiedenen Lohngruppen zuzuordnen sind, wie sich aus dem Wortlaut des § 4 Ziff. 2 LRTV ergibt. Vielmehr haben die Tarifvertragsparteien in § 4 Ziff. 2 LRTV ein häufig bei der tariflichen Bewertung von Tätigkeiten verwendetes Prinzip herangezogen, wonach sich die Eingruppierung nach der im Vergleich zur Gesamtarbeitszeit zeitlich Überwiegenden Tätigkeit richtet. Erfüllt die Überwiegende Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Lohngruppe, so kommt es auf die tarifliche Bewertung von Tätigkeiten, die in zeitlich geringem Umfang anfallen, nicht mehr an.

Für die Eingruppierung der Überwiegenden Tätigkeit sind nach § 4 Ziff. 1 Satz 2 LRTV die abstrakten Merkmale entscheidend. In den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen haben die Tarifvertragsparteien in den Lohngruppen II bis VII Bewertungskriterien hinsichtlich der Qualifikation, der geistigen Beanspruchung, der muskelmäßigen Beanspruchung und der Verantwortung normiert. Dazu bestimmt der Schlußsatz in Lohngruppe VII:



Die in den Tätigkeitsmerkmalen aufgeführten Bewertungskriterien sind nicht in jedem Falle kumulativ zu verstehen. Im Zweifel wird die Bewertung der den einzelnen Lohngruppen zugeordneten Richtbeispiele als Auslegungshilfe herangezogen.

Diese Vorschrift ist in Verbindung mit § 4 LRTV dahin auszulegen, daß die Erfordernisse einer Lohngruppe dann als erfüllt anzusehen sind, wenn ein Arbeitnehmer eine einem dieser Lohngruppe zugeordneten Richtbeispiel entsprechende Tätigkeit überwiegend ausüben hat. Wenn die Tarifvertragsparteien bestimmen, daß "im Zweifel" die Bewertung der den einzelnen Lohngruppen zugeordneten Richtbeispiele als "Auslegungshilfe" heranzuziehen ist, so bringen sie damit zum Ausdruck, daß sie die abstrakten Tätigkeitsmerkmale einer Lohngruppe - auch wenn nicht alle Bewertungskriterien vorliegen - dann als erfüllt ansehen, wenn die Tätigkeit in dieser Lohngruppe als Richtbeispiel aufgeführt ist. Diese Auslegung entspricht auch der ständigen Senatsrechtsprechung zur Bedeutung von Tätigkeitsbeispielen in tariflichen Eingruppierungsregelungen. Wenn allgemein gefaßten Tätigkeitsmerkmalen - hier: den abstrakten Merkmalen in den Lohngruppen des Lohnrahmentarifvertrages - in einer bestimmten Vergütungsgruppe konkrete Beispiele beigelegt sind, sind nach der Senatsrechtsprechung die allgemeinen Erfordernisse der betreffenden Vergütungsgruppe regelmäßig schon dann als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausüben hat. Durch Tätigkeitsbeispiele legen die Tarifvertragsparteien nämlich grundsätzlich verbindlich fest, daß diese Tätigkeiten den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der betreffenden Beschäftigungs- oder Vergütungsgruppe entsprechen. Sie bringen mit



Tätigkeitsbeispielen erkennbar ihre Auffassung zum Ausdruck, daß die dort angeführten Tätigkeiten die vorangestellten allgemeinen Tätigkeitsmerkmale erfüllen. Dies wird auch den bei der Tarifauslegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Praktikabilität gerecht, denen die Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen im allgemeinen Rechnung tragen wollen (BAGE 45, 121, 125 f. = AP Nr. 134 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen; Urteil vom 12. März 1986 - 4 AZR 534/84 -, AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie).

Die vorliegenden tariflichen Regelungen enthalten keine Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifvertragsparteien den Richtbeispielen eine andere Bedeutung beimessen wollen, als es dem zuvor gekennzeichneten Wesen eines Beispiels allgemein entspricht. Vielmehr ergibt sich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, daß die Tarifvertragsparteien mit den Richtbeispielen in den Lohngruppen I bis VII, die in sich häufig auch noch verschiedene Alternativen aufweisen, im wesentlichen die meisten für die Druckindustrie typischen Tätigkeiten erfassen und durch ihre Zuordnung zu einer Lohngruppe tariflich bewerten wollten. Im Hinblick darauf kann den Richtbeispielen nicht nur die Bedeutung beigemessen werden, daß sie lediglich als "Auslegungshilfe" in den Ausnahmefällen heranzuziehen sind, in denen eine kumulative Erfüllung der Bewertungskriterien eines abstrakten Tätigkeitsmerkmals nicht zweifelsfrei festzustellen ist (BAG Beschlüsse vom 10. Dezember 1986 - 4 ABR 20/86 - und vom 18. Februar 1987 - 4 ABR 35/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die abstrakten Tätigkeitsmerkmale muß allerdings dann zurückgegriffen werden, wenn das Richtbeispiel selbst unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können oder eine Tätigkeit in den Richtbeispielen nicht aufgeführt ist. Auch hier entspricht es aber dem Willen der Tarifvertragsparteien, der mit der Verwendung der Bezeichnung "Auslegungshilfe" deutlich zum Ausdruck kommt, daß die Richtbeispiele bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe in den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen und bei der tariflichen Bewertung von Tätigkeiten, die als Richtbeispiele nicht genannt sind, als Vergleichsmaßstab für die geforderte Wertigkeit der Arbeit heranzuziehen sind (BAGE 45, 121, 126 = AP Nr. 134 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen; Urteil vom 12. März 1986 - 4 AZR 534/84 -, AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie, Beschlüsse vom 10. Dezember 1986 - 4 ABR 20/86 - und vom 18. Februar 1987 - 4 ABR 35/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß die Tätigkeit der umzugruppierenden Arbeitnehmer vom Richtbeispiel Nr. 6 der Lohngruppe V erfaßt wird, so daß eine Umgruppierung in Lohngruppe VI nicht in Betracht kommt. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Arbeitsgerichts, auf die das Landesarbeitsgericht Bezug genommen hat und die von der Rechtsbeschwerde mit formellen Rügen nicht angegriffen wurden, sind die betroffenen Arbeitnehmer als Offsetkopierer mit dem Herstellen von Negativ- und Positivkopien im Kopierrahmen, der maschinellen und manuellen Entwicklung von Offsetdruckplatten sowie der Nachbehandlung und



Korrektur dieser Platten beschäftigt. Die von ihnen ausgeübte Tätigkeit entspricht damit, wie die Vorinstanzen mit Recht angenommen haben, exakt den im Richtbeispiel Nr. 6 zur Lohngruppe V aufgeführten Tätigkeiten. Demzufolge ist tariflich eine Umgruppierung in diese Lohngruppe geboten und können nach den tariflichen Bestimmungen die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe VI nicht erfüllt sein.

Zutreffend haben die Vorinstanzen auch erkannt, daß die Tätigkeit nicht deshalb nach Lohngruppe VI zu bewerten ist, weil, wie der Antragsgegner meint, die Prüfung der Kopierfähigkeit der Vorlagen und die abschließende Kontrolle des Arbeitsergebnisses Tätigkeiten seien, die nicht mehr unter das Richtbeispiel Nr. 6 der Lohngruppe V fielen, sondern dazu führten, daß die Tätigkeit den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen der Lohngruppe VI entspreche. Das Landesarbeitsgericht ist unter Bezugnahme auf die entsprechenden Ausführungen des Arbeitsgerichts davon ausgegangen, daß die Prüfung und Beurteilung der Vorlagen auf ihre Kopierfähigkeit und Sauberkeit sowie eine sorgfältige weitere Bearbeitung zu den im Richtbeispiel genannten Tätigkeiten gehören. Diese Auslegung entspricht dem Tarifwortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang. Die Tarifvertragsparteien haben im Richtbeispiel Nr. 6 der Lohngruppe V, wie in zahlreichen anderen Richtbeispielen, die in der Druckindustrie üblichen Tätigkeiten dadurch beschrieben, daß sie deren wesentlichen Inhalt gekennzeichnet haben. Damit haben sie mit einer in einem Richtbeispiel aufgeführten Tätigkeit auch alle Zusammenhangsarbeiten angesprochen. Es entspricht nämlich nicht der Tarifüblichkeit und wäre außerdem auch kaum prakti-



zierbar, Tätigkeiten zum Zwecke der eingruppierungsmäßigen Zuordnung in allen Einzelheiten zu beschreiben. Dies ist auch überflüssig, weil sowohl die Tarifvertragsparteien als auch die Tarifunterworfenen in aller Regel auch bei schlagwortartiger Umschreibung einer Tätigkeit wissen, welcher Aufgabenkreis angesprochen ist. Die Vorinstanzen haben damit zu Recht angenommen, daß mit der im Richtbeispiel Nr. 6 der Lohngruppe V genannten Tätigkeit des Herstellens von Negativ- und Positivkopien im Kopierraum die Prüfung der Kopierfähigkeit der Vorlagen mitumfaßt wird. Die Prüfung, ob eine Vorlage überhaupt kopiert werden kann, steht in untrennbarem Zusammenhang mit der Herstellung einer Kopie. Kann die Vorlage nicht kopiert werden, kann selbstverständlich auch keine Kopie hergestellt werden. Die Prüfung der Kopierfähigkeit der Vorlage gehört somit zu der im Richtbeispiel bewerteten, der Lohngruppe V zugeordneten Tätigkeit. Gleiches gilt für die vom Antragsgegner zur Begründung der Höherwertigkeit der Tätigkeit angeführte "Endkontrolle". Die Tarifvertragsparteien haben im Richtbeispiel als Tätigkeit die Korrektur und Nachbehandlung ausdrücklich genannt. Damit haben sie zum Ausdruck gebracht, daß die im Richtbeispiel aufgeführte Tätigkeit auch die Überprüfung und gegebenenfalls die Korrektur des Arbeitsergebnisses mitumfaßt. Diese kann somit nicht einer gesonderten, anderweitigen tariflichen Bewertung unterzogen werden.

Soweit der Antragsgegner eine höhere tarifliche Bewertung der Tätigkeit mit der mit ihr verbundenen Verantwortung zu begründen versucht, kann er damit keinen Erfolg haben. Die Tarifvertragsparteien haben entgegen der Auffassung des Antragsgegners



der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung durchaus Rechnung getragen. Sie haben nämlich mit der Zuordnung des Richtbeispiels zur Lohngruppe V zum Ausdruck gebracht, daß die Tätigkeit mit einer mittleren Verantwortung im Sinne des entsprechenden Bewertungskriteriums der abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe V verbunden ist. Demgemäß folgt unmittelbar aus den tariflichen Bestimmungen, daß der Tätigkeit keine große Verantwortung im Sinne der Lohngruppe VI beizumessen ist.

Da das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei zum Ergebnis gekommen ist, daß der vom Antragsgegner geltend gemachte Zustimmungsverweigerungsgrund nicht vorliegt, war die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Freitag

Dr. Kiefer

Schmalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)