

Aktenzeichen: 4 AZR 209/86

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 25. Februar 1987
- 4 AZR 209/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 30. Mai 1985
Siegburg - 3 Ca 765/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 3. Februar 1986
Köln - 6 Sa 793/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung im Einzelhandel

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel; Gehalts- und Lohn-
tarifvertrag für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen
(GLTV) in der Fassung vom 18. Juli 1984 § 2; KSchG §§ 17,
23; BetrVG §§ 1, 9, 99; BPersVG §§ 1, 16

Leitsätze:

1. Soweit in dem GLTV die tarifliche Mindestvergütung der Angestellten von der Zahl der "in der Regel" unterstellten Arbeitnehmer abhängig gemacht wird, knüpfen die Tarifvertragsparteien an den entsprechenden Rechtsbegriff in zahlreichen arbeitsrechtlichen Gesetzesbestimmungen an.

2. Bei der Auslegung dieses Begriffes ist daher auf die Zahl der normalerweise beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen. Dabei bedarf es eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke des Betriebes, aber auch einer Mitberücksichtigung der absehbaren zukünftigen Entwicklung.

Hinweise des Senats:

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 99 BetrVG und individueller Vergütungsanspruch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

4 AZR 209/86

6 Sa 793/85 Köln

Verkündet am
25. Februar 1987

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Februar 1987 durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Brocksiepe für Recht
erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 3. Februar 1986
- 6 Sa 793/85 - wird auf Kosten des Klägers
zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit dem 1. Juli 1965 bei der Beklagten be-
schäftigt und seit dem Jahre 1969 als Einkäufer und Leiter der
Abteilung Herrenkonfektion in einem Kaufhaus der Beklagten in
T tätig. In der Abteilung Herrenkonfektion waren in den
letzten 10 Jahren stets mehr als acht Mitarbeiter beschäftigt,
die dem Kläger unterstellt waren. Auf das Arbeitsverhältnis der
Parteien fand aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung der
Gehalts- und Lohn-Tarifvertrag für den Einzelhandel in Nord-
rhein-Westfalen in seiner jeweiligen Fassung (GLTV) Anwendung.
Nach dem Gehalts- und Lohn-Tarifvertrag in der Fassung vom
1. April 1983 stand dem Kläger wegen der Anzahl der ihm unter-
stellten Mitarbeiter ein Gehalt nach Gehaltsgruppe B IV b in Höhe
von 3.208,-- DM brutto zu. Die Beklagte zahlte dem Kläger über-
tariflich ein Gehalt in Höhe von 3.650,-- DM brutto.

Zum 31. Mai 1984 schied ein Mitarbeiter der Abteilung des
Klägers aufgrund eines mit der Beklagten geschlossenen Auf-
hebungsvertrages aus. Rechnerisch gehörten der Abteilung des
Klägers damit nur noch 7,2 Mitarbeiter an. Der Arbeitsplatz des
ausgeschiedenen Mitarbeiters wurde bis zur Schließung des Waren-



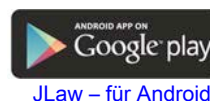
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



hauses in T , die zum 31. Juli 1984 erfolgte, nicht mehr besetzt. Das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wurde zum 31. März 1985 beendet.

Nachdem am 18. Juli 1984 rückwirkend zum 1. April 1984 ein neuer Gehalts- und Lohn-Tarifvertrag abgeschlossen worden war, wurde das Gehalt des Klägers für die Zeit ab 1. April 1984 neu berechnet. Während die Gehaltsgruppe B IV b in der bis zum 31. März 1984 geltenden Fassung eine Unterstellung von in der Regel mehr als 5 bis 10 Mitarbeitern erforderte, war nach der Gehaltsgruppe B IV b in der ab 1. April 1984 geltenden Fassung des Gehalts- und Lohn-Tarifvertrages vom 18. Juli 1984 nur noch eine Unterstellung von in der Regel mehr als vier bis acht Mitarbeitern vorgesehen. Bei einer Unterstellung von in der Regel mehr als acht Mitarbeitern bestand ein Anspruch auf Gehalt nach Gehaltsgruppe B IV c. Die Beklagte berechnete demgemäß das Gehalt des Klägers für die Zeit vom 1. April 1984 bis zum 31. Mai 1984 nach Gehaltsgruppe B IV c und für die Zeit ab 1. Juni 1984 nach Gehaltsgruppe B IV b. Der Betriebsrat der Beklagten wurde dabei nicht beteiligt.

Mit Schreiben vom 2. November 1984 hat der Kläger den Differenzbetrag zwischen dem vereinbarten und dem Gehalt nach Gehaltsgruppe B IV c in Höhe von 378,-- DM brutto monatlich für die Monate Juni und Juli 1984 und ab September 1984 geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, daß ihm auch über den 31. Mai 1984 hinaus Gehalt nach Gehaltsgruppe B IV c zustehe. Die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, sein Gehalt deshalb herab-



zusetzen, weil ein Mitarbeiter im Hinblick auf die ungünstige wirtschaftliche Lage des Betriebes ausgeschieden sei. Auch sei die Herabgruppierung mangels Beteiligung des Betriebsrates rechtsunwirksam.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.402,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß der Kläger tarifgerecht vergütet worden sei. Da ihm bis zum 31. Mai 1984 mehr als acht Mitarbeiter unterstellt gewesen seien, habe sie nachträglich das Gehalt nach Gehaltsgruppe B IV c entsprechend dem rückwirkend in Kraft getretenen Tarifvertrag vom 18. Juli 1984 berechnet. Wegen des Ausscheidens eines Mitarbeiters der Abteilung des Klägers, das mit der Betriebsschließung in keinem Zusammenhang gestanden habe, habe dem Kläger nur noch ein Gehalt nach Gehaltsgruppe B IV b n. F. zugestanden. Dies habe sich unmittelbar aus den tariflichen Bestimmungen ergeben, so daß es keiner Beteiligung des Betriebsrates bedurft hätte. In der Abteilung des Klägers wäre aufgrund des über dem Konzerndurchschnitt liegenden Personalkostenanteils auch bei Fortführung des Betriebes kein neuer Mitarbeiter eingestellt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Gehalt nach Gehaltsgruppe B IV c des Gehalts- und Lohn-Tarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 18. Juli 1984 für die Zeit nach dem 31. Mai 1984 nicht zu.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Gehalts- und Lohn-Tarifvertrag für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen (GLTV) in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung. Damit bestimmte sich der Gehaltsanspruch des Klägers bis zum 31. März 1984 nach dem Gehalts- und Lohn-Tarifvertrag in der Fassung vom 1. April 1983 (GLTV a.F.) und ab 1. April 1984 in der Fassung des Gehalts- und Lohn-Tarifvertrages vom 18. Juli 1984 (GLTV n.F.). Die maßgeblichen tariflichen Bestimmungen haben folgenden Wortlaut:

§ 2 GLTV a.F./n.F.

Gehaltsregelung

Abs. 1 Die Angestellten sind nach der von ihnen tatsächlich verrichteten Tätigkeit in eine der nachstehenden Beschäftigungsgruppen einzugliedern.

.....

B. Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung

.....

Gehaltsgruppe IV a.F.

Angestellte in leitender Stellung mit Anweisungs-



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



befugnissen und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, und zwar in Arbeitsbereichen

Gehaltsstaffel a) ohne oder mit in der Regel bis zu 5 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden

Gehaltsstaffel b) mit in der Regel mehr als 5 bis 10 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden

Gehaltsstaffel c) mit in der Regel mehr als 10 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden sowie hauptamtliche Personalausbildungsleiter

.....

Gehaltsgruppe IV n.F.

Angestellte in leitender Stellung mit Anweisungsbefugnissen und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, und zwar in Arbeitsbereichen

Gehaltsstaffel a) ohne oder mit in der Regel bis zu 4 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden

Gehaltsstaffel b) mit in der Regel mehr als 4 bis 8 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden

Gehaltsstaffel c) mit in der Regel mehr als 8 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschl. der Auszubildenden sowie hauptamtliche Personalausbildungsleiter

.....

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Kläger ab 1. Juni 1984 nicht mehr in einem Arbeitsbereich mit in der Regel mehr als acht unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden tätig war, so daß seine Tätigkeit die Anforderungen der Gehaltsgruppe B IV c n.F. nicht er-



füllte. Dabei ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die regelmäßige Zahl der unterstellten Arbeitnehmer für die Erfüllung der tariflichen Anforderungen maßgebend sei, so daß eine vorübergehende Verringerung den tariflichen Gehaltsanspruch nicht berühre. Mit dem Ausscheiden eines Mitarbeiters aus der Abteilung des Klägers zum 31. Mai 1984 habe sich die Zahl der ihm unterstellten Mitarbeiter auf rechnerisch 7,2 Mitarbeiter aber nicht nur vorübergehend verringert, da die Beklagte, wie die Beweisaufnahme ergeben habe, wegen des ungünstigen Personalkostenanteils der Abteilung diesen Arbeitsplatz auch dann nicht wieder besetzt hätte, wenn der Betrieb fortgeführt worden wäre.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Da dem Kläger nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters ab 1. Juni 1984 nur noch rechnerisch 7,2 Mitarbeiter tatsächlich unterstellt waren, wäre eine Erfüllung der tariflichen Anforderungen der Gehaltsgruppe B IV c n.F. nur dann in Betracht gekommen, wenn sich trotz der Verringerung der tatsächlichen Mitarbeiterzahl die Anzahl der ihm im tariflichen Sinne "in der Regel" unterstellten Mitarbeiter nicht geändert hätte. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend verneint.

Das Landesarbeitsgericht geht von dem allgemeinen Grundsatz der Tarifauslegung aus, daß die Tarifvertragsparteien, die in einem Tarifvertrag einen Begriff verwenden, der in der Rechtsterminologie eine bestimmte vorgegebene Bedeutung hat, den betreffenden Begriff in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung



verstanden und angewendet wissen wollen, soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag selbst etwas anderes ergibt (BAGE 42, 272, 277 = AP Nr. 61 zu § 616 BGB). Zur Bestimmung des Begriffs der "in der Regel" unterstellten Mitarbeiter können damit die Grundsätze herangezogen werden, die zur Auslegung dieses in zahlreichen gesetzlichen Bestimmungen arbeitsrechtlichen und personalvertretungsrechtlichen Inhalts (§§ 1, 9, 99, 106, 111, 115, 116 BetrVG; §§ 12, 16 BPersVG; §§ 17, 23 KSchG) verwendeten Begriffs entwickelt worden sind.

Die Anzahl der "in der Regel" beschäftigten Arbeitnehmer ist nach einhelliger Auffassung nicht nach der zufälligen, tatsächlichen Beschäftigtenzahl im jeweils maßgebenden Zeitpunkt zu bestimmen, sondern nach der normalen Beschäftigtenzahl, also derjenigen Personalstärke, die für den Betrieb im allgemeinen kennzeichnend ist (BAGE 42, 1 = AP Nr. 7 zu § 113 BetrVG 1972 m. w. N.; KR-Becker, § 23 KSchG Rz 24; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 17 Rz 9 ff.; Tschöpe, BB 1983, 1416). Zur Feststellung der regelmäßigen Beschäftigtenzahl bedarf es eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke des Betriebes und einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung (BAGE 42, 1 = AP Nr. 7 zu § 113 BetrVG 1972 unter Bezugnahme auf BAGE 28, 203, 211 = AP Nr. 1 zu § 8 BetrVG 1972). Daraus folgert das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhanges zu Recht, daß die Tarifvertragsparteien die Erfüllung der Anforderungen der Gehaltsgruppe B IV in den Gehaltsstaffeln a) bis c) von der regelmäßigen Anzahl der unterstellten Mitarbeiter im zuvor dargestellten Rechtssinne abhängig machen wollten, so daß



eine lediglich vorübergehende Verringerung oder Erhöhung der Anzahl der unterstellten Mitarbeiter den Gehaltsanspruch unberührt läßt. Nur eine Veränderung der Anzahl der unterstellten Mitarbeiter, die im allgemeinen für den Arbeitsbereich kennzeichnend ist, führt zu einer veränderten Zuordnung zu einer der Gehaltsstaffeln in der Gehaltsgruppe B IV.

Unterstellung bedeutet dabei die Übertragung von Aufsichts- und Weisungsbefugnissen (BAG Urteil vom 17. Dezember 1980 - 4 AZR 852/78 - AP Nr. 38 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Urteil vom 15. Februar 1984 - 4 AZR 264/82 - AP Nr. 86 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Die Tarifvertragsparteien knüpfen damit an eine organisatorische Maßnahme des Arbeitgebers an, die nicht unmittelbar dem Arbeitnehmer gegenüber erklärt zu werden braucht, sondern sich mittelbar aus Arbeitsanweisungen, Geschäfts- oder Organisationsplänen ergeben kann (BAG Urteil vom 17. Dezember 1980 - 4 AZR 852/78 - AP Nr. 38 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Diese organisatorische Maßnahme wird mit ihrer Inkraftsetzung wirksam. Werden dem Angestellten von einem bestimmten Zeitpunkt an mehr als acht Mitarbeiter unterstellt, so erhält er nunmehr Gehalt nach Gehaltsgruppe B IV c. Unterstellt ihm der Arbeitgeber weniger als acht Mitarbeiter, so erwächst ihm nur ein Gehaltsanspruch nach Gehaltsgruppe B IV b.

Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der Beweisaufnahme angenommen, daß sich das Unterstellungsverhältnis in der Abteilung des Klägers ab 1. Juni 1984 in der Weise geändert hatte, daß dem Kläger von diesem Zeitpunkt an nur noch weniger als acht Mitar-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beiter unterstellt waren und dieses Unterstellungsverhältnis für die Zukunft der regelmäßigen Personalstärke der Abteilung entsprechen sollte. Zu Unrecht rügt der Kläger insoweit, daß das Landesarbeitsgericht keine entsprechende organisatorische Maßnahme der Beklagten festgestellt habe. Die Art und Weise, wie ein Unterstellungsverhältnis zu begründen ist, ist tariflich nicht vorgeschrieben. Demgemäß begegnet es keinen rechtlichen Bedenken, daß das Landesarbeitsgericht eine nicht nur vorübergehende Verringerung der Anzahl der dem Kläger unterstellten Mitarbeiter daraus gefolgert hat, daß die Beklagte den Arbeitsplatz des am 31. Mai 1984 ausgeschiedenen Mitarbeiters nicht mehr besetzt hat und nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme feststand, daß der Arbeitsplatz wegen des über dem Konzerndurchschnitt liegenden Personalkostenanteils auch in Zukunft und bei Fortführung des Betriebes nicht mehr besetzt worden wäre.

Soweit die Revision die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts angreift, hat sie damit keinen Erfolg. Die Beweiswürdigung kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob sie in sich widerspruchsfrei sowie frei von Verstößen gegen die Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze ist (BAG Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II). Insoweit ist die Beweiswürdigung durch das Landesarbeitsgericht nicht zu beanstanden. Der Zeuge D hat zwar bekundet, daß eine Änderung der Umsatz- und Kostenplanung nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters H im Hinblick auf die Schließung des Betriebes nicht vorgenommen wurde. Er hat aber auch ausgesagt, daß die Stelle bei Fortführung des Betriebes nicht wieder besetzt



worden wäre. Wenn das Landesarbeitsgericht auf den Entschluß der Beklagten, die Stelle nicht wieder zu besetzen, und nicht auf eine formale Änderung des Umsatz- und Kostenplans abgestellt hat, ist dies weder widersprüchlich noch verstößt es gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze.

Da dem Kläger damit weder ein arbeitsvertraglicher noch ein tariflicher Anspruch auf Gehalt nach Gehaltsgruppe B IV c seit dem 1. Juni 1984 zusteht, hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis auch zutreffend angenommen, daß es auf eine Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Um- bzw. Rückgruppierung des Klägers nicht ankommt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, das bei Um- bzw. Rückgruppierungen nach § 99 BetrVG in Form eines Mitbeurteilungsrechtes gegeben ist, läßt den individuellen Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers unberührt (BAGE 35, 239 = AP Nr. 24 zu § 59 HGB; BAG Beschluß vom 28. Januar 1986 - 1 ABR 8/84 - zur Veröffentlichung bestimmt). Insoweit hat der Kläger auch in der Revisionsinstanz keine Einwendungen mehr erhoben.

Die Revision war damit mit der Kostenfolge nach § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Feller

Dr. Etzel

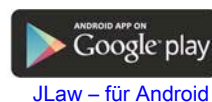
Dr. Freitag

Koerner

Brocksiepe



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)