

Aktenzeichen: 4 AZR 707/92

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. November 1993

- 4 AZR 707/92 -

I. Kreisgericht
Bad Doberan

Urteil vom 18. Februar 1992

- A 295/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

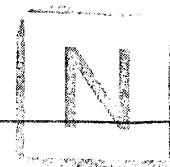
Urteil vom 28. Juli 1992

- 3 Sa 80/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Viehpflegers in den neuen Ländern

Gesetz:

§ 31 InkrG DDR; § 1 TVG Tarifverträge: Landwirtschaft

Leitsätze:

1. Tritt ein Lohn- und Gehaltstarifvertrag an die Stelle eines Rahmenkollektivvertrages, richtet sich der tarifliche Entgeltanspruch nur nach den Eingruppierungsmerkmalen dieses Lohn- und Gehaltstarifvertrages.
2. Sieht ein Tarifvertrag vor, daß der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt nach der Entgeltgruppe hat, die mit ihm im Arbeitsvertrag vereinbart ist, bedeutet dies nicht, daß es einer schriftlich niedergelegten Eingruppierungsvereinbarung bedarf, damit tarifliche Lohnansprüche geltend gemacht werden können. Die Tarifautomatik ist damit nicht aufgehoben.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos [\(mobile App\)](#)

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 707/92

3 Sa 80/92 Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. November 1993

U r t e i l

Backes,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 1993 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Reinfeld und Bruse für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 28. Juli 1992 - 3 Sa 80/92 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die Höhe des dem Kläger zustehenden Tariflohnes.

Der am 6. Oktober 1939 geborene Kläger war zunächst seit dem Jahre 1973 als Viehpfleger/Schweinemast, zeitweise auch als Brigadier, in dem Volkseigenen Gut (VEG) Tierproduktion S tätig und wechselte aufgrund Überleitungsvertrages zum 1. Januar 1984 als Viehpfleger/Schweinemast zum VEG H L , der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag hatte der Kläger für die vereinbarte Arbeitsaufgabe entsprechend "RKV VEG" (Rahmenkollektivvertrag über die Arbeits- und Lohnbedingungen der Werktätigen der volkseigenen Betriebe der industriemäßigen Tierproduktion; Reg.-Nr. 167/75) Lohn nach der "Lohngruppe V" zu erhalten.

Der Kläger, der unter dem 30. Juni 1983 den Facharbeiterbrief für Schweineproduktion erworben hat, arbeitete unter Anleitung eines Brigadiers.

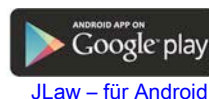


Am 30. August 1990 schlossen der Verband der Staatsgüter der DDR e.V., dessen Mitglied die Rechtsvorgängerin der Beklagten war, und die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, der der Kläger angehört, mit Wirkung zum 1. September 1990 einen Mantel- und einen Lohn- und Gehaltstarifvertrag für alle Arbeiter und Angestellten ab, die in Betrieben, Betriebsabteilungen, Nebenbetrieben und Gemischtbetrieben der Pflanzen- und Tierproduktion mit überwiegend landwirtschaftlichem Charakter sowie der Bezirksdirektion VEG tätig waren. Die Tarifvertragsparteien setzten zugleich im Geltungsbereich der Tarifverträge die bis dahin geltenden Rahmenkollektivverträge außer Kraft.

Mit Wirkung ab dem 1. September 1990 wurde der Kläger nach der Lohngruppe 4 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages vom 30. August 1990 bezahlt.

Der Kläger, der der Auffassung ist, ihm stehe wie zuvor Lohn nach der Lohngruppe 5 zu, hat mit seiner Klage die rechnerisch unstreitige Vergütungsdifferenz zwischen den Lohngruppen 4 und 5 für die Zeit zwischen dem 1. September 1990 und seinem Ausscheiden bei der Beklagten am 31. Dezember 1991 in Höhe von insgesamt 2.405,10 DM brutto geltend gemacht.

Er hat behauptet, er habe meist selbständig gearbeitet und den Brigadier während dessen urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit vertreten. Da er auch Facharbeiter mit langjähriger Berufserfahrung sei und sämtliche Arbeiten in der Pflanzen-, Tier-, Neben- und Hilfsproduktion erledigt habe, erfülle er die Voraussetzungen für die von ihm geltend gemachte Eingruppierung.



Hierauf komme es aber nicht einmal entscheidend an, weil die Lohngruppe 5 zu seinen Gunsten vertraglich festgelegt worden sei und davon nur aufgrund einer Abänderungsvereinbarung, die es nicht gebe, abgewichen werden könne. Darüber hinaus entspreche die Lohngruppe 5 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages der Lohngruppe V des Rahmenkollektivvertrages.

Der Kläger hat bestritten, daß der bei der Beklagten bestehende Betriebsrat bzw. die dort gewählte Betriebsgewerkschaftsleitung ordnungsgemäß bei der von der Rechtsvorgängerin der Beklagten durchgeführten Umgruppierung beteiligt worden seien.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
2.405,10 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat den Standpunkt vertreten, durch die Einführung des Manteltarifvertrages sowie des Lohn- und Gehaltstarifvertrages seien alle vorherigen Festlegungen nach dem Rahmenkollektivvertrag außer Kraft getreten. Alle Mitarbeiter seien entsprechend ihrer tatsächlichen Arbeitsleistung nach kollektiver Beratung in die neuen Lohn- und Gehaltsgruppen eingestuft worden. Im Hinblick auf die fehlenden detaillierten Angaben zu den Qualifikationsmerkmalen sei der alte Rahmenkollektivvertrag hinzugezogen worden. Die Festlegung sei auf breiter demokratischer Grund-



lage bei einer Betriebsgewerkschaftsversammlung am 11. September 1990 erfolgt. Die Betriebsgewerkschaftsleitung habe der Neueinstufung des Klägers zugestimmt. Erst am 21. September 1990 sei dann ein Betriebsrat gewählt worden.

Das Kreisgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Beklagte antragsgemäß verurteilt.

Gegen dieses Urteil richtet sich die zugelassene Revision der Beklagten, die die Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils erster Instanz anstrebt. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht für den Streitzeitraum Vergütung nach der Lohngruppe 5 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages zu. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb dem Klageantrag in der rechnerisch unstreitigen Höhe zu Recht entsprochen.

A. Das Arbeitsverhältnis der Parteien richtete sich seit dem 1. September 1990 nach dem zwischen dem Verband der Staatsgüter der DDR e. V. und der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft abgeschlossenen Manteltarifvertrag vom 30. August 1990 (MTV) und dem Lohn- und Gehaltstarifvertrag (LGTV) vom gleichen Tage.



I. Der Rahmenkollektivvertrag über die Arbeits- und Lohnbedingungen der Werktätigen der volkseigenen Betriebe der industriemäßigen Tierproduktion (RKV-Tierproduktion) ist durch den Manteltarifvertrag aufgehoben worden.

Die frühere DDR hatte durch § 31 des Gesetzes über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik vom 21. Juni 1990 - InkrG - (GBl DDR I S. 357, 362) in der Fassung der Änderung vom 6. Juli 1990 (GBl DDR I S. 713) das Tarifvertragsgesetz der Bundesrepublik Deutschland mit Wirkung vom 1. Juli 1990 übernommen. Nach § 31 Nr. 3 InkrG sind die geltenden Rahmenkollektivverträge weiter anzuwenden, bis sie durch einen Tarifvertrag ersetzt werden.

Dies ist vorliegend geschehen. Mit dem Inkrafttreten des Manteltarifvertrages am 1. September 1990 sind alle bisher zwischen dem Ministerium für Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft und dem Zentralvorstand der Gewerkschaft Land, Nahrungsgüter und Forst abgeschlossenen Rahmenkollektivverträge einschließlich ihrer Nachträge und Vereinbarungen, die den Geltungsbereich dieses Manteltarifvertrages betreffen, außer Kraft getreten (§ 21 Nr. 4 MTV). Hierzu gehört auch der RKV-Tierproduktion. Nach § 1 Nr. 2 MTV erstreckt sich der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages auch auf Betriebe der Tierproduktion.

II. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden Manteltarifvertrag und Lohn- und Gehaltstarifvertrag unmittelbar und zwingend Anwendung.



Die Arbeitsvertragsparteien waren als Mitglieder der tarifschließenden Organisationen tarifgebunden (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG).

Das Arbeitsverhältnis wurde auch vom Geltungsbereich der Tarifverträge umfaßt, die nach § 1 MTV räumlich u. a. in Mecklenburg-Vorpommern, fachlich für alle Betriebe der Pflanzen- und Tierproduktion mit überwiegend landwirtschaftlichem Charakter und persönlich für alle Arbeiter und Angestellten gelten.

B. Der Kläger war seit September 1990 in die Lohngruppe 5 des Anhangs zu § 2 LGTV eingruppiert.

I. Nach § 5 MTV erfolgt die Eingruppierung in die Lohn- und Gehaltsgruppen entsprechend den Festlegungen im Lohn- und Gehaltstarifvertrag. Dort heißt es u. a.:

"§ 2

Eingruppierung

1. Jeder Arbeitnehmer wird entsprechend seiner Ausbildung, Berufserfahrung und Eignung sowie seiner überwiegenden Tätigkeit in eine der 7 Lohn- bzw. 11 Gehaltsgruppen eingruppiert.

Dafür gelten folgende Eingruppierungsmerkmale. ..."

Im Anhang zu § 2 LGTV werden die Merkmale für die Eingruppierung der Arbeitnehmer mit überwiegend manuellen und mechanischen Tätigkeiten (Arbeiter) aufgelistet. Die Merkmale für die hier in Frage kommenden Lohngruppen lauten:



"Lohngruppe 4

Qualifikation/Berufserfahrung: Facharbeiter mit
ausreichender Berufserfahrung

Überwiegende Tätigkeit: schwere Handarbeiten, Ma-
schinenbedienung, Arbeiten mit Traktoren, Tier-
pfleger (ohne Reproduktion)

Lohngruppe 5

Qualifikation/Berufserfahrung: Facharbeiter mit
umfangreicher Berufserfahrung¹⁾

Überwiegende Tätigkeit: sämtliche Arbeiten in der
Pflanzen-, Tier-, Neben- und Hilfsproduktion
(einschl. anleitende Tätigkeit)

1) Ecklohngruppe"

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, daß
der als Viehpfleger eingesetzte Kläger die Eingruppierungsmerkma-
le der Lohngruppe 5 erfüllt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger
Facharbeiter ist. Er hat den Facharbeiterbrief für Schweinepro-
duktion im Juni 1983 erworben. Er genügte damit der gemeinsamen
Voraussetzung für eine Eingruppierung in die aufeinander aufbau-
enden Lohngruppen 4 und 5.

2. Der Kläger besitzt auch nicht nur ausreichende, sondern um-
fangreiche Berufserfahrung.

Ausreichende Berufserfahrung ist dann gegeben, wenn sie ge-
nügt, um den beruflichen Anforderungen noch gerecht zu werden
(Duden, Deutsches Universalwörterbuch, 2. Aufl., S. 187; Wahrig,



Deutsches Wörterbuch, S. 214). Umfangreich ist eine Berufserfahrung dann, wenn sie ausgedehnt, groß, umfassend ist (Duden, aaO, S. 1588; Wahrig, aaO, S. 1319). Hiermit wird also eine der Breite und Tiefe nach gesteigerte Berufserfahrung verlangt.

Dabei muß sich das allgemeine Merkmal der umfangreichen Berufserfahrung nicht auf "sämtliche Arbeiten in der Pflanzen-, Tier-, Neben- oder Hilfsproduktion" beziehen. Der Tarifvertrag setzt die für eine Eingruppierung in die Lohngruppe 5 erforderliche Berufserfahrung in Beziehung zu der Qualifikation als Facharbeiter, die typischerweise nur in einer Sparte landwirtschaftlicher Tätigkeit erworben wird. Daraus folgt, daß die umfangreiche Berufserfahrung auch nur in der Sparte vorliegen muß, für die der Arbeitnehmer seinen Facharbeiterbrief erlangt hat.

Das Landesarbeitsgericht hat die umfangreiche Berufserfahrung des Klägers aus dessen langjähriger Tätigkeit als Viehpfleger im Bereich der Schweinemast geschlossen. Dies ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Im Anhang zu § 2 LGTV ist zwar die noch im RKV-Tierproduktion vorgenommene Erläuterung des Begriffs "langjährig" durch den Begriff "umfangreich" nicht übernommen worden. Das Landesarbeitsgericht hält sich jedoch im Rahmen seines Beurteilungsspielraums, wenn es nach 18jähriger Berufserfahrung des Klägers in der Schweineproduktion davon ausgeht, daß mit dieser langjährigen Berufspraxis auch eine der Breite und Tiefe nach gesteigerte Berufserfahrung im Bereich der Tierproduktion verbunden ist.

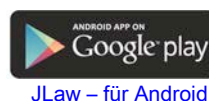


3. Der Kläger verrichtete auch die für eine Eingruppierung in die Lohngruppe 5 erforderlichen überwiegenden Tätigkeiten.

a) Hierfür war es nicht erforderlich, daß der Kläger sämtliche Arbeiten "in der Pflanzen-, Tier-, Neben- und Hilfsproduktion" erledigte. Es genügte, daß er die in einer der genannten Sparten für einen Facharbeiter anfallenden Arbeiten durchführte.

Der Tarifvertrag stellt bei der geforderten Qualifikation auf die Facharbeitereigenschaft ab, die typischerweise nur für eine der landwirtschaftlichen Sparten erworben wird. Es ist auszuschließen, daß von einem in dieser Weise ausgebildeten Arbeitnehmer für eine Eingruppierung in die Ecklohngruppe 5 eine gleich qualifizierte Tätigkeit auch in den anderen im Tarifvertrag angesprochenen Bereichen der Landwirtschaft verlangt wird. Das Landesarbeitsgericht weist in diesem Zusammenhang zutreffend darauf hin, daß die tatsächlichen Verhältnisse in der Landwirtschaft der früheren DDR, um deren Regelung es den Tarifvertragsparteien ging, eine andere Auslegung ausschließen. Nach seinen Feststellungen gab es in der früheren DDR keine landwirtschaftlichen Betriebe, die alle in der Lohngruppe 5 aufgezählten Sparten der Landwirtschaft nebeneinander betrieben.

b) Das Landesarbeitsgericht hat weiter festgestellt, daß der Kläger aufgrund der ihm im Einstellungsvertrag übertragenen Aufgaben sämtliche Arbeiten in der Tierproduktion, wie selbständige Arbeitsausführung, Wartung, Pflege und Bedienung der Maschinen, zu leisten hatte, und daß sich an diesen vertraglichen Arbeitsaufgaben auch nichts geändert hat.



Diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte nicht mit Verfahrensrügen angegriffen. Soweit sie in der Revisionsinstanz vorgetragen hat, der Kläger habe lediglich die Aufgabe gehabt, die Schweine zu füttern und die Ställe auszumisten, steht dies im Widerspruch zu ihrem Vortrag in erster Instanz. Dort hatte sie dem Kläger u. a. vorgeworfen, die Technik völlig unzureichend gewartet und gepflegt zu haben, war also von einer entsprechenden Arbeitsaufgabe des Klägers ausgegangen. Nach dieser übertragenen Arbeitsaufgabe richtet sich auch die für die Eingruppierung maßgebliche überwiegende Tätigkeit. Darauf, ob diese überwiegende Tätigkeit ordnungsgemäß erledigt wurde, kommt es für die Eingruppierung nicht an. Der Lohn- und Gehaltstarifvertrag macht die Eingruppierung hiervon nicht abhängig.

c) Die Eingruppierung in die Lohngruppe 5 setzt nicht voraus, daß der Kläger auch anleitend tätig war. Dies ergibt sich im Wege der Auslegung der Eingruppierungsmerkmale. Das Merkmal "einschließlich anleitende Tätigkeit" ist von den Tarifvertragsparteien in Klammern gesetzt worden. Die Einklammerung läßt sich grammatikalisch nur dann erklären, wenn die Tarifvertragsparteien die anleitende Tätigkeit nicht als zusätzliches, sondern als erläuterndes Merkmal verstanden haben. Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Klammerzusatz deutlich gemacht, daß es für eine entsprechende Eingruppierung nicht zwingend der eigenhändigen Durchführung der einschlägigen Facharbeitertätigkeiten bedarf, daß also auch eine den erforderlichen überwiegenden Tätigkeiten entsprechende anleitende Tätigkeit zur Ausfüllung des Tarifmerk-

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



mals ausreicht. Andererseits wird damit zugleich klargestellt, daß allein der Umstand, daß der betreffende Arbeitnehmer anleitend tätig ist, eine höhere Eingruppierung noch nicht rechtfertigen kann.

4. Dem Anspruch des Klägers, ab dem 1. September 1990 nach der Lohngruppe 5 LGTV bezahlt zu werden, steht nicht entgegen, daß es hierüber keine schriftlich niedergelegte Vereinbarung mit der Beklagten gab.

Die Regelung des § 9 Nr. 2 MTV, wonach ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt nach der Entgeltgruppe hat, die mit ihm im nach § 2 Nr. 1 MTV schriftlich abzuschließenden Arbeitsvertrag vereinbart ist, bedeutet nicht, daß bis zu einer solchen vertraglichen Festlegung kein Anspruch darauf besteht, entsprechend den erfüllten Eingruppierungsmerkmalen bezahlt zu werden. Der Lohnanspruch richtet sich gemäß § 2 LGTV zunächst danach, welche Eingruppierungsmerkmale der Arbeitnehmer mit seiner überwiegenden Tätigkeit erfüllt. Nach einer übereinstimmend erfolgten Festlegung der Entgeltgruppe soll dann nach § 9 Nr. 2 MTV das zustehende Arbeitsentgelt in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Voraussetzung für den entsprechend den erfüllten Eingruppierungsmerkmalen entstandenen Vergütungsanspruch ist dies nicht.

5. Dem Lohnanspruch des Klägers aus der Lohngruppe 5 LGTV steht nicht entgegen, daß der Kläger im September 1990 durch die Betriebsgewerkschaftsversammlung in die Lohngruppe 4 LGTV eingruppiert wurde. Die Eingruppierung des Klägers richtet sich nach den Lohngruppenmerkmalen des Tarifvertrages, nicht nach deren Anwen-



dung im Betrieb. Sie ist auch unabhängig von einer vorherigen ordnungsgemäßen Ausübung des Mitbeurteilungsrechts eines Betriebsrats nach § 99 BetrVG (BAGE 35, 239 = AP Nr. 24 zu § 59 HGB; Senatsurteil vom 25. Februar 1987 - 4 AZR 209/86 - AP Nr. 16 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel).

III. Da dem Kläger der geltend gemachte Zahlungsanspruch bereits aufgrund der tarifvertraglichen Eingruppierungsregelungen zusteht, kommt es nicht mehr darauf an, ob ihm daneben noch, wie er meint, individualrechtliche Ansprüche auf Überführung in die Lohngruppe 5 LGTV zustehen.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Schneider

Bepler

Dr. Reinfeld

Bruse



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