

Aktenzeichen: 7 AZR 538/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 7. Juni 1989
- 7 AZR 538/88 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Urteil vom 11. November 1987
- 2 Ca 415/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 9. September 1988
- 15 Sa 20/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Entgeltsicherung bei Betriebsratsmitglied

Gesetz: BetrVG § 37 Abs. 4

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 538/88

15 Sa 20/88 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Juni 1989

Urteil

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Juni 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Kordus für Recht erkannt:



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 darüber, ob der Kläger gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG Anspruch auf Lohn nach Lohngruppe VIII des Lohn-tarifvertrags für die Niedersächsische Metallindustrie hat.

Die Beklagte stellt in ihrem Betrieb in S Busse und Lastkraftwagen her. Der Kläger hat den Beruf des Energieanlagen-elektronikers erlernt und ist seit November 1976 bei der Beklagten als Kraftfahrzeug-Elektriker im Lastkraftwagenbau tätig. Er war zunächst in die Lohngruppe VI eingruppiert und mit verschiedenen Aufgaben im Bereich der Bandmontage beschäftigt. Ab 1. Oktober 1979 wurde er nach Lohngruppe VII bezahlt. Seit 1980 war er am Bandablauf/Bandende für militärische Fahrzeuge eingesetzt. Auf seinem Arbeitsplatz am Bandende werden in Standmontage die Funktionen der Lastkraftwagen überprüft und die von der Qualitätskontrolle festgestellten Mängel beseitigt. Die Fahrzeuge gelangen sodann in die Nachmontage, in der sie mit Sonderausrüstungen bestückt und etwaige nach einem Probelauf noch festgestellte Mängel beseitigt werden.

Im April 1981 wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt und war vom 1. Dezember 1981 bis 31. Mai 1984 freigestelltes Be-

- 3 -

etriebsratsmitglied. 1984 und 1987 wurde er erneut in den Betriebsrat gewählt. Zwar war der Kläger jetzt nicht mehr gemäß § 38 BetrVG freigestellt, jedoch war er ganz überwiegend mit der Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben befaßt, so daß er in der Zeit von Juni 1984 bis April 1988 insgesamt nur 41 Stunden auf seinem Arbeitsplatz tätig war.

Mitte 1984 wurde im Betrieb S der Beklagten damit begonnen, neben der bisherigen Serienfertigung auch Prototypen für den militärischen Bereich zu produzieren. In diesem Prototypenbau sind vier Kraftfahrzeug-Elektriker eingesetzt, und zwar die Arbeitnehmer W , B , S und das nicht freigestellte Betriebsratsmitglied P . Wegen der Vielgestaltigkeit der Elektroarbeiten im Prototypenbau und den damit verbundenen erhöhten Anforderungen an die Kfz-Elektriker gruppierte die Beklagte im zweiten Halbjahr 1986 die ersten drei der genannten Arbeitnehmer und Anfang des Jahres 1987 auch den Arbeitnehmer P in die Lohngruppe VIII ein. Diese vier Arbeitnehmer sind die einzigen Kraftfahrzeug-Elektriker im Bereich des Lastkraftwagenbaus, die nach Lohngruppe VIII bezahlt werden. Die anderen 70 Kraftfahrzeug-Elektriker sind in die Lohngruppen VI oder VII eingruppiert. Im Jahre 1981 waren von den 123 Kraftfahrzeug-Elektrikern im Lastkraftwagenbau 87 in die Lohngruppe VI und 36 in die Lohngruppe VII eingruppiert.

Der Kläger meint, mit den genannten vier Arbeitnehmern vergleichbar zu sein. Da deren berufliche Entwicklung überdies betriebsüblich sei, begehrt er auch für sich die Bezahlung nach der



Lohngruppe VIII und verlangt dementsprechend mit der vorliegenden Klage von der Beklagten die Zahlung der Lohndifferenz zwischen dem Lohn nach Lohngruppe VII und Lohngruppe VIII für die Zeit von September 1986 bis April 1987 in Höhe von 1.233,39 DM brutto sowie die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihn nach Lohngruppe VIII zu entlohnen.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.233,39 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit 7. August 1987 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Lohn in Höhe der Lohngruppe VIII des Lohn-tarifvertrages für die Niedersächsische Metallindustrie in der jeweils gültigen Fassung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, daß der Kläger mit den nach Lohngruppe VIII bezahlten Arbeitnehmern W , B , S und P ver-gleichbar sei. Überdies sei die berufliche Entwicklung dieser Arbeitnehmer auch nicht betriebsüblich, zumal sie lediglich auf der 1984 eingeführten Prototypenfertigung beruhe und alle übrigen mit dem Kläger vergleichbaren Kraftfahrzeug-Elektriker nach wie vor in die Lohngruppe VI bzw. VII eingruppiert seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesar-beitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Klä-ger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revi-sion zurückzuweisen.



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

Die Revision ist unbegründet. Die Abweisung der Klage durch die Vorinstanzen erweist sich schon deshalb als zutreffend, weil der insoweit darlegungs- und beweispflichtige Kläger nicht dargelegt hat, daß die berufliche Entwicklung der von ihm benannten vier Arbeitnehmer betriebsüblich gewesen sei. Auf die Ausführungen der Revision, der Kläger sei mit den vier von ihm benannten Arbeitnehmern vergleichbar, kommt es daher nicht an.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß sich der vom Kläger geltend gemachte Anspruch, nach Lohngruppe VIII des Lohntarifvertrages für die Niedersächsische Metallindustrie vergütet zu werden, nur aus § 37 Abs. 4 BetrVG ergeben kann. Denn aufgrund der von ihm ausgeübten Tätigkeit steht ihm ein solcher Anspruch nicht zu. Der Kläger macht selbst nicht geltend, die von ihm vertragsgemäß auszuübende Tätigkeit als Kraftfahrzeug-Elektriker am Bandende unterfalle der Lohngruppe VIII.

II. Einen Anspruch des Klägers, gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG nach Lohngruppe VIII vergütet zu werden, hat das Landesarbeitsgericht vor allem mit folgender Begründung verneint: Selbst wenn die vom Kläger benannten vier Arbeitnehmer W , B , S und P im Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamtes mit dem Kläger vergleichbar gewesen sein sollten, könne doch nicht festgestellt werden, daß ihre berufliche Entwicklung betriebsüblich gewesen sei. Das Hineinwachsen dieser Arbeitnehmer in die nach Lohngruppe VIII zu bewertende Tätigkeit beruhe viel-



mehr auf der atypischen betrieblichen Entwicklung, daß zu der Serienproduktion im Lastkraftwagenbereich der Prototypenbau hinzugetreten sei. Dadurch sei außer der Regel die Möglichkeit eröffnet worden, daß ein kleiner Teil der Kraftfahrzeug-Elektriker in Tätigkeiten nach der Lohngruppe VIII hineinwachsen konnte, während die übliche berufliche Entwicklung der vergleichbaren Kraftfahrzeug-Elektriker der Lastkraftwagenabteilung mit der Lohngruppe VII ende. Nach dem Vortrag des Klägers sei nicht feststellbar, daß die vier höhergruppierten Arbeitnehmer die einzigen mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmer gewesen seien. Nach seinen eigenen Einlassungen in der mündlichen Verhandlung seien im Bereich der Fehlersuche am Bandende und in der Nachmontage ca. 20 Kraftfahrzeug-Elektriker eingesetzt, von denen je nach Produktionsanfall mehr im Bereich der Zivilfahrzeuge oder mehr im Bereich der Militärfahrzeuge eingesetzt seien. Demnach kämen mehr als die vier höhergruppierten Arbeitnehmer für den Einsatz im Prototypenbau in Betracht. Überdies ergebe sich aus den eigenen Ausführungen des Klägers, daß wesentlich mehr mit der Fehlersuche beschäftigte Kraftfahrzeug-Elektriker Erfahrungen an Militärfahrzeugen gesammelt hatten und für den Einsatz im Prototypenbau in Betracht gekommen seien.

III. Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Anspruch des Klägers aus § 37 Abs. 4 BetrVG scheitere bereits an der fehlenden Betriebsüblichkeit der von den benannten vier Arbeitnehmern genommenen beruflichen Entwicklung, ist zwar nicht in allen Teilen ihrer Begründung, wohl aber im Ergebnis zu folgen.



Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist unter "betriebsüblicher beruflicher Entwicklung" die Entwicklung zu verstehen, die bei objektiv vergleichbarer Tätigkeit Arbeitnehmer mit vergleichbarer fachlicher und persönlicher Qualifikation bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und persönlichen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben (vgl. BAG Urteil vom 13. November 1987 - 7 AZR 550/86 - EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 88 = AP Nr. 61 zu § 37 BetrVG 1972, zu III 3 a der Gründe m.w.N.). Unberücksichtigt zu bleiben haben demgemäß außergewöhnliche, atypische Entwicklungen in der betrieblichen Situation oder in der Personalsituation; die berufliche Entwicklung eines Arbeitnehmers ist auch dann nicht betriebsüblich, wenn sie eine individuelle, nur auf diesen Arbeitnehmer persönlich zugeschnittene Beförderung darstellt (vgl. BAG Urteil vom 13. November 1987, aaO).

Nach diesen Grundsätzen, an denen der Senat festhält, ist zwar zweifelhaft, ob es sich bei dem Hinzutreten des Prototypenbaus zum Serienbau tatsächlich um eine atypische betriebliche Entwicklung handelte, die für sich allein geeignet wäre, die Betriebsüblichkeit der beruflichen Entwicklung der vom Kläger benannten vier Arbeitnehmer in Frage zu stellen. Denn Veränderungen des Produktionsprogramms, sei es durch die Beendigung, sei es durch die Neuaufnahme bestimmter Produktionsaufgaben, sind für einen Produktionsbetrieb durchaus üblich und keine ungewöhnliche Ausnahmeerscheinung. Indessen trägt die weitere Begründung des Landesarbeitsgerichts seine Entscheidung. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich ferner ausgeführt, lediglich ein kleiner Teil der Kraftfahrzeug-Elektriker sei in die Lohngruppe VIII hineinge-



wachsen, während die übliche berufliche Entwicklung der vergleichbaren Kraftfahrzeug-Elektriker mit der Lohngruppe VII beendet habe. Hier liegt, wie die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zeigen, der Schwerpunkt seiner Begründung, warum die berufliche Entwicklung der vom Kläger benannten vier Arbeitnehmer nicht als betriebsüblich angesehen werden könne: Außer diesen vier Arbeitnehmern seien noch sehr viel mehr andere Arbeitnehmer mit dem Kläger vergleichbar gewesen, die nicht in die Lohngruppe VIII gelangt seien; insbesondere seien nach den eigenen Einlassungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung im Bereich der Fehlersuche am Bandende und in der Nachmontage ca. 20 Kraftfahrzeug-Elektriker eingesetzt gewesen.

Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts, die das Berufungsurteil für sich allein trägt, ist rechtsfehlerfrei. Denn nehmen aus einer größeren Zahl von miteinander vergleichbaren Arbeitnehmern nur wenige Arbeitnehmer eine bestimmte berufliche Entwicklung, so kann diese nicht als "betriebsüblich" im Sinne des § 37 Abs. 4 BetrVG angesehen werden, soweit keine Kriterien dargelegt sind, die gerade diese wenigen Arbeitnehmer von der Mehrzahl der anderen vergleichbaren Arbeitnehmer unterscheiden.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Steckhan

Nehring

Kordus



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)